

RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO**de 14 de Outubro de 2004****relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros**

(2004/741/CE)

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

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

Tendo em conta a recomendação da Comissão,

Tendo em conta o parecer do Comité do Emprego,

Considerando o seguinte:

- (1) À estratégia europeia para o emprego cabe o papel fundamental de concretizar os objectivos da estratégia de Lisboa em matéria de emprego e de mercado de trabalho. Para garantir o êxito da implementação da agenda de Lisboa, é necessário 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 requer novas reformas estruturais centradas em dez prioridades específicas fundamentais e numa melhor governação.
- (2) A reforma da estratégia europeia para o emprego em 2003 acentuou a orientação a médio prazo e a importância da execução de todas as políticas recomendadas nas orientações para o emprego. Estas orientações devem, por conseguinte, ser revistas na íntegra apenas com uma periodicidade de três anos, devendo a sua actualização, nos anos intermédios, ter carácter estritamente limitado.
- (3) O Conselho aprovou sem alterações as orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros para 2004 pela Decisão 2004/740/CE⁽¹⁾.
- (4) O Conselho aprovou uma recomendação relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros em 22 de Julho de 2003⁽²⁾. A análise dos planos de acção nacionais para o emprego incluída no relatório conjunto sobre o emprego 2003-2004 demonstra que a resposta

dos Estados-Membros e dos parceiros sociais a estas recomendações do Conselho foi muito limitada.

- (5) O grupo de missão europeu para o emprego recomendou que a UE dirigisse recomendações mais incisivas aos Estados-Membros. A prioridade deverá ser dada a acções que visem aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas; atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos; investir mais e de forma mais eficaz no capital humano e na aprendizagem ao longo da vida; e garantir a implementação eficaz das reformas através de uma melhor governação. O Conselho e a Comissão partilham esta avaliação e integraram no relatório conjunto sobre o emprego as mensagens políticas do relatório do grupo de missão para o emprego.
- (6) A análise da aplicação das orientações e das recomendações do Conselho em 2003, contida no relatório conjunto sobre o emprego, e as mensagens políticas gerais e específicas por país do relatório do grupo de missão fornecem a base para a formulação das recomendações da UE para as políticas nacionais de emprego em 2004.
- (7) As orientações para o emprego aplicam-se aos novos Estados-Membros desde a adesão. Ao longo dos últimos anos, todos os novos Estados-Membros deram conta da execução dos documentos de avaliação conjunta (DAC) respeitantes às orientações para o emprego. Para prosseguir com êxito a reestruturação económica em curso, a maioria dos novos Estados-Membros precisa de, juntamente com os parceiros sociais, desenvolver esforços acrescidos para modernizar as respectivas políticas de emprego. Factores essenciais neste contexto são: um novo equilíbrio entre flexibilidade e segurança, o aumento da participação no emprego e o reforço do investimento em capital humano através da aprendizagem ao longo da vida, bem como a necessidade de melhorar a saúde da força de trabalho. A criação de parcerias sociais e realização de melhorias significativas da capacidade administrativa das autoridades públicas continuam a ser aspectos cruciais na maioria dos novos Estados-Membros para que consigam a plena execução e uma utilização eficaz dos apoios do Fundo Social Europeu, instrumento fundamental para o investimento em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida.
- (8) As mensagens específicas por país incluídas no relatório do grupo de missão para o emprego coincidem plenamente com a análise dos relatórios de execução dos DAC e poderão servir de base para a aplicação das orientações para o emprego nos novos Estados-Membros,

⁽¹⁾ Ver página 45 do presente Jornal Oficial.

⁽²⁾ JO L 197 de 5.8.2003, p. 22.

RECOMENDA que os Estados-Membros tomem as medidas que se lhes referem especificamente, de acordo com o enunciado no anexo, que substitui a recomendação do Conselho de 22 de Julho de 2003.

Feito no Luxemburgo, em 14 de Outubro de 2004.

Pelo Conselho

O Presidente

P. VAN GEEL

ANEXO

RECOMENDAÇÕES E PRIORIDADES ESPECÍFICAS POR PAÍS

A obtenção de mais e melhores empregos é a questão que deverá ser abordada com maior urgência. No âmbito de uma estratégia global para o emprego, o Conselho Europeu da Primavera sublinhou que os Estados-Membros devem debruçar-se com urgência sobre os seguintes três desafios específicos: promover a adaptabilidade, atrair mais pessoas para o mercado do trabalho, melhorar a qualidade do emprego e investir em capital humano. O Conselho Europeu salientou também que o apoio activo à mudança deve transcender o âmbito dos governos. Para gerar esse apoio, o Conselho Europeu exortou os Estados-Membros a criarem parcerias de reforma que envolvam os parceiros sociais, a sociedade civil e as entidades públicas, de harmonia com os mecanismos e tradições nacionais.

As mensagens-chave do Conselho Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores que subscreve a avaliação a que procedeu o grupo de missão para o emprego e a análise que o relatório conjunto sobre o emprego faz da execução das orientações e das recomendações do Conselho para 2003, apontam para a necessidade de todos os Estados-Membros e os parceiros sociais darem prioridade imediata aos seguintes aspectos:

- aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas, nomeadamente promovendo a flexibilidade conjugada com a segurança no mercado de trabalho; modernizando e alargando o conceito de segurança do emprego, maximizando a criação de emprego e aumentando a produtividade,
- atrair mais pessoas para o mercado de trabalho: fazer do trabalho uma opção real para todos, nomeadamente definindo estratégias globais para um envelhecimento activo, prosseguindo as políticas para reforçar a participação no mercado de trabalho; reforçando as políticas activas em matéria de mercado de trabalho, com serviços personalizados para todos os que procuram emprego; prosseguindo as políticas destinadas a tornar o trabalho compensador, através de incentivos financeiros e não financeiros,
- investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida, nomeadamente, partilhando custos e responsabilidades entre entidades públicas, empresas e indivíduos; aumentando a oferta de formação, em especial para as pessoas mais necessitadas, como os trabalhadores poucos qualificados e os mais velhos, e
- assegurar uma implementação eficaz das reformas através de uma melhor governação, nomeadamente, constituindo parcerias de reforma para mobilizar o apoio e a participação dos parceiros sociais e dos vários intervenientes; se necessário, definindo metas que reflectam as que foram fixadas a nível europeu e garantindo uma utilização eficaz dos fundos públicos; promovendo o papel e aumentando a visibilidade dos planos de acção nacionais; reforçando o papel das recomendações específicas por países e desenvolvendo um sistema de aprendizagem recíproca mais eficaz.

Neste quadro, as recomendações e prioridades específicas por países são as seguintes:

RECOMENDAÇÕES ESPECÍFICAS POR PAÍS**BÉLGICA**

Não obstante as tendências positivas verificadas desde 1997, a taxa de emprego na Bélgica mantém-se acentuadamente abaixo da média da UE e muito aquém dos objectivos de Lisboa. A taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos é das mais baixas da UE 25 e as taxas de emprego dos cidadãos estrangeiros situam-se a níveis muito baixos. Após vários anos de decréscimo constante, o desemprego começou a aumentar. A participação de adultos em acções de educação e formação está a estagnar.

A avaliação a que procedeu o grupo de missão para o emprego e a análise que o relatório conjunto sobre o emprego faz da execução das orientações e das recomendações do Conselho para 2003 apontam para a necessidade de a Bélgica dar prioridade imediata aos seguintes aspectos:

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

- antecipar melhor e acompanhar o processo de reestruturação das empresas, em especial em caso de despedimentos colectivos,
- prosseguir a redução dos custos não salariais do trabalho, em especial nos escalões de remuneração inferiores, salvaguardando simultaneamente a consolidação orçamental,
- melhorar a cooperação entre os serviços regionais de emprego, a fim de apoiar a mobilidade entre regiões.

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- rever os sistemas fiscais e de prestações, a fim de eliminar as armadilhas de desemprego subsistentes e proporcionar incentivos adequados para que as pessoas procurem activamente um emprego, através da revisão da condicionalidade das prestações,
- aumentar a cobertura dos adultos desempregados, dos jovens desfavorecidos e dos imigrantes pelas medidas geridas pelos serviços de emprego,
- definir uma estratégia global para o envelhecimento activo, o acesso à formação contínua, a promoção de condições de trabalho flexíveis e de possibilidades reais de procura de emprego para os desempregados mais velhos, que inclua a determinação de reduzir os regimes de reforma antecipada.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- tomar medidas para reduzir o abandono escolar precoce,
- acompanhar a aplicação dos recentes acordos interprofissionais para reforçar a participação dos trabalhadores em acções de formação, com especial atenção para os menos qualificados.

DINAMARCA

A Dinamarca regista taxas de emprego muito acima das metas de Lisboa para o emprego, inclusivamente no que se refere às mulheres e aos trabalhadores mais velhos. Apesar do recente agravamento, que atingiu sobretudo as pessoas com diplomas universitários e os desempregados de longa duração, o desemprego mantém-se a níveis relativamente baixos. Dadas as elevadas taxas de emprego, a grande prioridade para a Dinamarca é garantir uma oferta de mão-de-obra adequada a longo prazo.

A avaliação a que procedeu o grupo de missão para o emprego e a análise que o relatório conjunto sobre o emprego faz da execução das orientações e das recomendações do Conselho para 2003 apontam para a necessidade de a Dinamarca dar prioridade imediata aos seguintes aspectos:

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

- continuar a reduzir a carga fiscal global sobre o trabalho, preservando a consolidação orçamental.

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- prosseguir uma estratégia global para o envelhecimento activo que inclua a eliminação dos incentivos à reforma antecipada, quando adequado,
- rever os sistemas fiscal e de prestações para reduzir as taxas marginais de imposto e aumentar os incentivos ao trabalho junto das camadas com baixos rendimentos, incluindo os desempregados e os inactivos,
- acompanhar o impacto das recentes reformas para integrar os imigrantes no mercado de trabalho, em especial no que respeita aos esforços para dotar a mão-de-obra das competências básicas necessárias para responder aos requisitos da oferta de emprego.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- acompanhar as tendências que marcam a participação na formação profissional à luz dos recentes aumentos das taxas de inscrição em acções de formação.

ALEMANHA

A taxa de emprego na Alemanha está acima da média da UE, mas longe ainda das metas de Lisboa. A taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos é baixa. A taxa de emprego das mulheres excede a média da UE, mas está a estagnar. Ainda que as várias regiões apresentem diferentes graus de desempenho, de uma maneira geral o mercado de trabalho alemão beneficiou do crescimento económico que a UE conheceu entre 1997 e 2000. Nos anos seguintes, os níveis de emprego decaíram com consequente aumento do desemprego. Os níveis de desemprego, sobretudo o de longa duração, continuam entre os mais elevados da UE. Persistem as importantes assimetrias entre as regiões oriental e ocidental do país.

A avaliação a que procedeu o grupo de missão para o emprego e a análise que o relatório conjunto sobre o emprego faz da execução das orientações e das recomendações do Conselho para 2003 apontam para a necessidade de a Alemanha dar prioridade imediata aos seguintes aspectos:

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

- rever o financiamento dos sistemas de protecção social, a fim de reduzir os custos não salariais do trabalho, salvaguardando simultaneamente a consolidação orçamental,
- incentivar os parceiros sociais a assumirem a responsabilidade de reflectir firmemente na fixação dos salários as disparidades locais, regionais e sectoriais em termos de produtividade e condições de funcionamento do mercado de trabalho, e a procurarem novos progressos com vista à flexibilidade da organização do tempo de trabalho e à disponibilização de formação, através por exemplo de contas de formação [ver orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade (OGPE) n.º 5],
- promover o desenvolvimento de PME, designadamente através da simplificação da regulamentação e de um melhor acesso ao financiamento; reforçar a cultura empresarial, especialmente na parte oriental do país.

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- prosseguir a reforma dos sistemas fiscal e de prestações, garantindo suficientes incentivos ao trabalho; acompanhar de perto e avaliar as reformas da Comissão Hartz e outras reformas do mercado de trabalho, para garantir uma melhoria contínua da eficácia dos serviços públicos de emprego no apoio aos desempregados,
- rever os eventuais desincentivos fiscais à participação das mulheres no mercado de trabalho; aumentar as estruturas de acolhimento de crianças, em especial nos *Länder* ocidentais, e melhorar a compatibilidade entre os horários escolares e os horários de trabalho; incentivar os parceiros sociais a assumir a responsabilidade de reduzir consideravelmente as disparidades salariais entre homens e mulheres,
- desenvolver ainda mais uma estratégia global para o envelhecimento activo, a fim de garantir que as pessoas permaneçam mais tempo em actividade, sobretudo para lá dos 60 anos; incentivar o trabalho a tempo parcial para os homens e reforçar o acesso dos trabalhadores mais velhos à formação,
- intensificar os esforços para integrar os imigrantes.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- melhorar os níveis de habilitações educativas da mão-de-obra e reforçar os incentivos a uma participação acrescida em acções de aprendizagem ao longo da vida, especialmente para as pessoas com poucas qualificações, os trabalhadores das PME e os trabalhadores mais velhos,
- prosseguir a modernização do sistema dual; reduzir o abandono escolar precoce.

GRÉCIA

Embora a criação de emprego tenha aumentado recentemente, a Grécia continua a registar uma das taxas de emprego mais baixas da UE, em especial no que se refere às mulheres, e a apresentar níveis de desemprego que ainda são elevados, apesar de estarem a decrescer. O trabalho não declarado assume proporções significativas. A produtividade laboral aumentou significativamente, mas continua baixa. A participação de adultos em acções de formação continua particularmente reduzida, em especial atendendo ao baixo nível de habilitações educativas da população activa. Nos últimos anos, o aumento da imigração contribuiu para a oferta de mão-de-obra.

A avaliação a que procedeu o grupo de missão para o emprego e a análise que o relatório conjunto sobre o emprego faz da execução das orientações e das recomendações do Conselho para 2003 apontam para a necessidade de a Grécia dar prioridade imediata aos seguintes aspectos:

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

- executar integralmente o pacote de reformas laborais acordado; tornar mais atraente o trabalho a tempo parcial e desenvolver agências de trabalho temporário para conferir maior diversidade aos modelos de trabalho,
- reduzir os custos não salariais do trabalho, preservando a consolidação orçamental; desenvolver maiores esforços para transformar o trabalho não declarado em emprego regular, tornando os modelos convencionais e atípicos de contratos de trabalho mais atraentes para os empregadores e os trabalhadores e reforçando a capacidade de aplicação da legislação,
- promover um enquadramento empresarial mais favorável ao emprego.

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- intensificar as acções para conferir maior eficácia às políticas activas em matéria de mercado de trabalho, a fim de abranger uma proporção mais ampla de inactivos e de desempregados,
- acelerar o desenvolvimento de serviços de emprego eficientes em todo o país, capazes de oferecer serviços preventivos e personalizados; actualizar o sistema de acompanhamento estatístico,
- aumentar mais os incentivos para que as mulheres participem na actividade económica, inclusivamente através do emprego a tempo parcial; aumentar a disponibilidade e a acessibilidade dos preços das estruturas de acolhimento de crianças e outras pessoas a cargo,
- definir uma estratégia global para o envelhecimento activo que garanta flexibilidade na organização do trabalho, incentivos para que os trabalhadores mais velhos permaneçam mais tempo em actividade e apoio ao desenvolvimento das competências.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- reduzir o abandono escolar precoce e reforçar a relevância do ensino superior para o mercado de trabalho,
- rever os incentivos para promover a aprendizagem ao longo da vida e reforçar a participação na formação, em especial para as pessoas com poucas qualificações e os imigrantes.

ESPANHA

Entre 1997 e 2002, a Espanha apresentou as taxas de aumento de emprego mais elevadas e a mais forte redução do desemprego de todos os Estados-Membros. Todavia, o desemprego permanece muito acima e o emprego bastante abaixo da média da UE. Dadas as importantes diferenças de desempenho entre regiões, a redução das assimetrias regionais continua a ser prioritária. A participação das mulheres e a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos continuam particularmente baixas. Acresce que há uma importante parcela da população (cerca de um terço de todos os trabalhadores) a trabalhar em regime de contrato temporário. A produtividade do trabalho continua baixa. Em termos gerais, o nível de habilitações educativas e a participação de adultos em acções de formação mantêm-se a níveis particularmente reduzidos. Nos últimos anos, o aumento da imigração contribuiu para a oferta de mão-de-obra.

A avaliação a que procedeu o grupo de missão para o emprego e a análise que o relatório conjunto sobre o emprego faz da execução das orientações e das recomendações do Conselho para 2003 apontam para a necessidade de a Espanha dar prioridade imediata aos seguintes aspectos:

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

- promover a modernização da organização do trabalho, a fim de reforçar a produtividade e a qualidade do trabalho,
- rever o quadro regulamentar, para tornar os contratos permanentes mais atractivos para os empregadores e desencorajar o recurso a contratos temporários, a fim de contrariar a segmentação do mercado de trabalho; tornar as agências de trabalho temporário mais atraentes para os trabalhadores; eliminar os obstáculos ao trabalho a tempo parcial,
- utilizar as possibilidades de diferenciação salarial de acordo com a evolução da produtividade a nível local, regional e sectorial (ver OGPE n.º 5),

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- aumentar os incentivos à participação das mulheres na actividade económica; aumentar a disponibilidade e a acessibilidade dos preços das estruturas de acolhimento de crianças e outras pessoas a cargo,
- facilitar o acesso às medidas activas na esfera do mercado de trabalho e torná-las mais eficazes, para as pessoas desfavorecidas, em especial os jovens, as pessoas com deficiência, os imigrantes e os desempregados de longa duração; concluir a modernização dos serviços públicos de emprego, incluindo o sistema de acompanhamento estatístico; reforçar a coordenação entre os serviços regionais de emprego; e vencer os obstáculos que ainda restam à mobilidade geográfica,
- definir uma estratégia global para um envelhecimento activo, que garanta flexibilidade na organização do trabalho, incentivos para que os trabalhadores mais velhos permaneçam mais tempo em actividade e formação.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- reduzir o abandono escolar precoce e reforçar a qualidade e a relevância do ensino superior para o mercado de trabalho,
- intensificar os incentivos à participação na aprendizagem ao longo da vida, em especial para as pessoas menos qualificadas.

FRANÇA

Em França, a taxa de emprego global está abaixo da média da UE. A taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos (55-64) é uma das mais baixas da UE. O desemprego decresceu significativamente entre 1997 e 2000, mas voltou a aumentar com o abrandamento económico. A taxa de desemprego é das mais elevadas da UE, em especial no que se refere aos jovens (15-24 anos). A taxa de emprego dos cidadãos estrangeiros é muito baixa, sobretudo no caso das mulheres. A proporção de contratos temporários continua acima da média da UE-15, enquanto a participação de adultos em acções educativas e de formação se situa pouco abaixo da média.

A avaliação a que procedeu o grupo de missão para o emprego e a análise que o relatório conjunto sobre o emprego faz da execução das orientações e das recomendações do Conselho para 2003 apontam para a necessidade de a França dar prioridade imediata aos seguintes aspectos:

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

- facilitar a transição das pessoas que trabalham com contratos temporários para contratos permanentes, a fim de evitar a segmentação do mercado de trabalho e aumentar as oportunidades de permanência e progressão no mercado de trabalho,
- desenvolver um sistema mais eficaz de antecipação e gestão da mudança,
- promover um enquadramento empresarial favorável ao emprego para o desenvolvimento de PME e acompanhar os progressos em matéria de aumento do número de empresas em arranque (*start-ups*).

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- acompanhar o impacto da reforma das pensões na idade de abandono do mercado de trabalho e desenvolver uma estratégia global para um envelhecimento activo, a fim de manter no activo os trabalhadores mais velhos, através da adaptação das condições de trabalho, de um maior acesso à formação e da determinação de reduzir os regimes de reforma antecipada,
- melhorar a coordenação dos serviços de emprego, para fornecer serviços mais personalizados; traçar percursos de inserção no trabalho e na formação para jovens desempregados e imigrantes, em especial mulheres,
- garantir uma correcta avaliação da recente reforma do sistema de seguro de desemprego e zelar por que a mesma seja acompanhada de requisitos adequados e de esforços efectivos de procura de emprego.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- garantir que o acordo dos parceiros sociais em matéria de formação profissional e a legislação em matéria de formação ao longo da vida profissional resulte num aumento real da parcela da população que participa em acções de formação, com particular destaque para as pessoas pouco qualificadas e os trabalhadores das PME,
- reduzir o abandono escolar precoce; facilitar e incentivar o acesso à aprendizagem.

IRLANDA

A Irlanda fez notáveis progressos em termos de emprego e produtividade desde 1997. A taxa de emprego total passou de 56,1% para 65,3%, enquanto o desemprego baixou de quase dois terços e a taxa de desemprego de longa duração passou de 5,6% para 1,3%. A participação feminina na população activa melhorou, mas persistem disparidades significativas entre as taxas de emprego das mulheres e dos homens, assim como na esfera salarial. As carências de mão-de-obra continuam evidentes, embora atenuadas pelo aumento da imigração. Um elemento significativo do sucesso da Irlanda reside na sua capacidade para atrair investimento estrangeiro directo. A parceria social, o sistema fiscal, um bom enquadramento regulamentar e o investimento em capital humano constituem também factores importantes.

A avaliação a que procedeu o grupo de missão para o emprego e a análise que o relatório conjunto sobre o emprego faz da execução das orientações e das recomendações do Conselho para 2003 apontam para a necessidade de a Irlanda dar prioridade imediata aos seguintes aspectos:

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- reforçar o acesso às medidas activas na esfera do mercado de trabalho para uma proporção mais importante de desempregados e inactivos e garantir a sua eficácia,
- aumentar a oferta e a acessibilidade dos preços das estruturas de acolhimento de crianças e tomar medidas urgentes para combater os factores de diferenciação salarial entre homens e mulheres.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- implementar uma estratégia coerente de aprendizagem ao longo da vida para reduzir o abandono escolar precoce e aumentar a participação na formação, em especial das pessoas com poucas qualificações e dos trabalhadores mais velhos.

ITÁLIA

Não obstante a debilidade das condições económicas, o crescimento do emprego continua a ser positivo e confirma a melhoria registada desde 1997. No entanto, a taxa de emprego continua entre as mais baixas da UE. A participação das mulheres na vida activa e a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos são das mais reduzidas da UE-25. O desemprego diminuiu nos últimos anos, mas continua acima da média da UE-15. Com o desemprego ao nível dos 5 % nas regiões do Centro Norte, contra 18 % no Sul, a correcção das assimetrias regionais torna-se uma prioridade. O trabalho não declarado ainda permanece particularmente significativo, embora tenha sido regularizada a situação de emprego de 700 mil imigrantes. Em termos gerais, o nível de habilitações educativas e a participação em acções de formação mantêm-se a níveis particularmente baixos.

A avaliação a que procedeu o grupo de missão para o emprego e a análise que o relatório conjunto sobre o emprego faz da execução das orientações e das recomendações do Conselho para 2003 apontam para a necessidade de a Itália dar prioridade imediata aos seguintes aspectos:

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

- acompanhar de perto as reformas da regulamentação para reduzir os desequilíbrios entre os contratos permanentes e temporários e a segmentação do mercado de trabalho; melhorar o nível, a cobertura e a eficácia do seguro de desemprego,
- prosseguir a redução dos custos não salariais, em especial nos escalões de remuneração inferiores, salvaguardando a consolidação orçamental; envidar maiores esforços para transformar o trabalho não declarado em emprego regular, por via da eliminação dos desincentivos fiscais e da melhoria da capacidade de aplicação da lei,
- incentivar os parceiros sociais a rever os sistemas de negociação salarial para ter em conta as assimetrias nos mercados de trabalho regionais (ver OGPE n.º 5).

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- garantir, juntamente com as autoridades regionais, o desenvolvimento de serviços de emprego eficazes em todo o país e instituir parcerias entre os operadores públicos e privados; aumentar o acesso a serviços personalizados eficientes e reforçar a participação em medidas activas na esfera do mercado de trabalho, em especial no Sul; dar especial atenção à situação dos jovens, dos desfavorecidos e das pessoas com poucas qualificações; implementar sem demora um sistema nacional informatizado de dados sobre o mercado de trabalho,
- aumentar a disponibilidade e a acessibilidade dos preços das estruturas de acolhimento de crianças, especialmente com menos de três anos, e de outras pessoas a cargo, a fim de promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, inclusivamente através do trabalho a tempo parcial,
- desenvolver a estratégia global de envelhecimento activo já definida e garantir que as reformas previstas proporcionem incentivos adequados para manter os trabalhadores mais tempo no activo e desencorajar a reforma antecipada.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- acompanhar as reformas recentes por forma a garantir que aumentem os níveis de habilitações educativas dos trabalhadores, reduzam o abandono escolar precoce e aumentem a relevância do ensino superior para o mercado de trabalho, a fim de facilitar a transição para a vida profissional,
- garantir incentivos eficazes à aprendizagem ao longo da vida e, juntamente com os parceiros sociais, aumentar a participação na formação, em especial das pessoas com poucas qualificações, designadamente através do desenvolvimento eficaz de fundos interprofissionais.

LUXEMBURGO

No Luxemburgo, a taxa de emprego está próxima da média, mas ainda abaixo da meta da UE. O desemprego continua baixo e o desemprego de longa duração regista um dos valores mais reduzidos na UE.

Todavia, o desenvolvimento económico do final dos anos de 1990 não induziu aumentos das taxas de emprego nas várias categorias. Os empregos criados foram essencialmente absorvidos por mão-de-obra transfronteiriça e por mulheres e a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos permanece muito baixa. A participação em acções educativas e de formação continua abaixo da média da UE-15.

A avaliação a que procedeu o grupo de missão para o emprego e a análise que o relatório conjunto sobre o emprego faz da execução das orientações e das recomendações do Conselho para 2003 apontam para a necessidade de o Luxemburgo dar prioridade imediata aos seguintes aspectos:

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

- apoiar o desenvolvimento das empresas em fase de arranque e promover a formação empresarial com vista ao fomento de fontes alternativas de criação de emprego.

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- desenvolver uma estratégia global para um envelhecimento activo, em especial no sector privado, e reforçar as recentes iniciativas para manter por mais tempo os trabalhadores no activo, eliminando com determinação os sistemas de reforma antecipada,
- promover soluções orientadas para o trabalho para as pessoas abrangidas por regimes de invalidez que estão aptas a trabalhar,
- melhorar os serviços para facilitar a conciliação da vida profissional com a vida familiar e encorajar as mulheres a retomar uma actividade após períodos prolongados fora do mercado de trabalho; tomar medidas para combater os factores de diferenciação salarial entre homens e mulheres.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- garantir a efectiva implementação da lei quadro sobre formação contínua, com vista a reforçar os incentivos à aprendizagem ao longo da vida e aumentar a participação na formação, em especial das pessoas com poucas qualificações,
- rever o sistema global de aprendizagem ao longo da vida, a fim de reforçar a coerência entre os sistemas educativo e de formação e reduzir o abandono escolar precoce.

PAÍSES BAIXOS

Embora as taxas de emprego de homens e mulheres ultrapassem amplamente as metas de Lisboa, o emprego dos imigrantes continua baixo. O mercado de trabalho caracteriza-se por uma proporção excepcionalmente elevada de trabalho a tempo parcial (cerca de 44 % da mão-de-obra) e um elevado número de pessoas a beneficiar de prestações por invalidez. A taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos excede a média da UE, mas está ainda muito aquém da meta comunitária. O desemprego aumentou de forma significativa desde 2001, embora continue a situar-se entre os mais baixos na UE. No Outono de 2003, o governo e os parceiros sociais assinaram um acordo por força do qual, entre outros aspectos, haverá congelamento salarial em 2004 e 2005.

A avaliação a que procedeu o grupo de missão para o emprego e a análise que o relatório conjunto sobre o emprego faz da execução das orientações e das recomendações do Conselho para 2003 apontam para a necessidade de os Países Baixos darem prioridade imediata aos seguintes aspectos:

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

- implementar e acompanhar de perto a evolução dos salários, nos termos do «Acordo do Outono» celebrado entre o governo e os parceiros sociais (ver OGPE n.º 5).

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- realizar verificações sistemáticas da capacidade para trabalhar das pessoas que beneficiam de prestações por invalidez e ajudar as que estão em condições de trabalhar a preparar-se para tal e a encontrar um emprego adequado; dar especial atenção às categorias sobre representadas nos regimes de invalidez, como sejam as mulheres com menos de 40 anos,
- reforçar a abordagem preventiva para os adultos; aumentar a eficácia e a acessibilidade das medidas activas para os beneficiários de prestações sociais e as pessoas em maior risco de inactividade; facilitar a integração dos imigrantes,
- conjugar a eliminação dos regimes de reforma antecipada com incentivos à permanência no activo e na formação, em especial para os trabalhadores com poucas qualificações,
- facilitar a transição do emprego a tempo parcial para a actividade a tempo inteiro; tomar medidas urgentes para combater os factores de diferenciação salarial entre homens e mulheres; tornar mais acessíveis os preços das estruturas de acolhimento de crianças.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- tomar medidas para reduzir o abandono escolar precoce; reforçar os incentivos ao desenvolvimento da aprendizagem ao longo da vida e aumentar a participação na formação, em especial das pessoas com poucas qualificações e dos inactivos.

ÁUSTRIA

A Áustria atingiu uma taxa de emprego total elevada e relativamente importante no que se refere às mulheres, em sintonia com as metas de Lisboa. O desemprego regista valores entre os mais baixos da UE. A parceria social desempenha um importante papel na modernização da organização do trabalho, na melhoria da legislação laboral e na garantia de condições salariais satisfatórias. Contudo, a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos é particularmente baixa. O crescimento do emprego abrandou e o desemprego começou a aumentar. A participação de adultos em acções educativas e de formação é inferior à média da UE. As disparidades salariais entre homens e mulheres continuam a ser das mais acentuadas da UE.

A avaliação a que procedeu o grupo de missão para o emprego e a análise que o relatório conjunto sobre o emprego faz da execução das orientações e das recomendações do Conselho para 2003 apontam para a necessidade de a Áustria dar prioridade imediata aos seguintes aspectos:

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

- acompanhar e, se necessário, complementar as reformas em matéria de indemnização por cessação de funções e prosseguir a implementação programada do direito a prestações de desemprego para os trabalhadores por conta própria, a fim de incrementar a mobilidade profissional.

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- desenvolver uma estratégia global para um envelhecimento activo, que comporte a eliminação dos regimes de reforma antecipada e o reforço dos incentivos à permanência no activo dos trabalhadores mais velhos, em especial mulheres; acompanhar o impacto da revisão dos regimes de pensões na idade efectiva de passagem à reforma e os progressos na consecução das metas nacionais,
- tomar medidas para combater os factores de diferenciação salarial entre homens e mulheres e avaliar o impacto do actual regime de abono por filhos a cargo no nível e na qualidade do emprego feminino.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- rever os incentivos à participação na formação, em especial das pessoas pouco qualificadas e dos imigrantes.

PORTUGAL

Portugal está perto da consecução da meta de Lisboa para a taxa de emprego total, tendo ultrapassado ligeiramente os valores previstos para as mulheres e os trabalhadores mais velhos. O recente abrandamento económico levou ao aumento do desemprego, ainda que este se mantenha a níveis relativamente baixos em comparação com a UE. A produtividade, os níveis de habilitações educativas e o acesso à formação continuam particularmente baixos. Acresce que há um importante segmento da população activa (mais de 20 %) a trabalhar em regime de contratos temporários. Nos últimos anos, o aumento da imigração contribuiu para a oferta de mão-de-obra.

A avaliação a que procedeu o grupo de missão para o emprego e a análise que o relatório conjunto sobre o emprego faz da execução das orientações e das recomendações do Conselho para 2003 apontam para a necessidade de Portugal dar prioridade imediata aos seguintes aspectos:

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

- promover a modernização da organização do trabalho, a fim de reforçar a produtividade e a qualidade do trabalho,
- com base no novo Código do Trabalho, tornar o regime de contratação permanente mais atraente para os empregadores e os trabalhadores e contrariar a segmentação do mercado de trabalho,
- desenvolver um sistema mais eficaz de antecipação e gestão da mudança.

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- intensificar as medidas activas na esfera do mercado de trabalho para os desempregados e os inactivos e garantir a sua eficácia; intensificar os esforços para integrar os imigrantes,
- tomar medidas para combater os factores de diferenciação salarial entre homens e mulheres no sector privado e reforçar a disponibilidade e a acessibilidade dos preços das estruturas de acolhimento de crianças e outras pessoas a cargo,

- desenvolver uma estratégia global de envelhecimento activo que elimine os incentivos à reforma antecipada, reforce o acesso à formação e proporcione condições de trabalho adequadas.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- garantir que a estratégia nacional de aprendizagem ao longo da vida produza resultados em termos de aumento dos níveis de habilitações educativas de todos os trabalhadores, de reforço dos incentivos à aprendizagem ao longo da vida e de aumento da participação em acções de formação, em especial das pessoas com poucas qualificações,
- reduzir o abandono escolar precoce e reforçar a relevância do ensino superior para o mercado de trabalho.

FINLÂNDIA

A Finlândia está perto da consecução da meta para a taxa de emprego total e excede a prevista para as mulheres. O país conseguiu um importante aumento da taxa de actividade dos trabalhadores mais velhos na última década, estando perto do cumprimento da meta da UE para esta categoria. A taxa de desemprego está acima da média da UE e é especialmente elevada no caso dos jovens.

A avaliação a que procedeu o grupo de missão para o emprego e a análise que o relatório conjunto sobre o emprego faz da execução das orientações e das recomendações do Conselho para 2003 apontam para a necessidade de a Finlândia dar prioridade imediata aos seguintes aspectos:

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

- reduzir os custos não salariais nos escalões de remuneração inferiores, mantendo sólidas as finanças públicas.

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- acompanhar o impacto das recentes reformas das políticas activas em matéria de mercado de trabalho no desemprego estrutural e nas assimetrias regionais; tomar medidas especiais para facilitar a entrada na vida activa e a integração dos jovens desfavorecidos, das pessoas com deficiência e dos imigrantes,
- prosseguir as reformas dos sistemas fiscal e de prestações, para eliminar as armadilhas de desemprego,
- acompanhar a estratégia nacional para um envelhecimento activo através da melhoria das condições de trabalho, de incentivos à formação e de acções neste domínio para os trabalhadores pouco qualificados e mais velhos.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- tomar medidas para reduzir o abandono escolar precoce e reforçar a formação das pessoas pouco qualificadas.

SUÉCIA

A Suécia excede todas as metas de emprego da UE, incluindo as que foram fixadas para as mulheres e os trabalhadores mais velhos. O desemprego total situa-se nos 5%. É necessário prosseguir os esforços para evitar estrangulamentos na oferta de mão-de-obra. Atendendo ao envelhecimento da população, será necessário manter a oferta de mão-de-obra explorando as potenciais fontes de mão-de-obra junto da população imigrante, dos jovens e das pessoas em situação de baixa prolongada e reforçando os incentivos ao trabalho.

A avaliação a que procedeu o grupo de missão para o emprego e a análise que o relatório conjunto sobre o emprego faz da execução das orientações e das recomendações do Conselho para 2003 apontam para a necessidade de a Suécia dar prioridade imediata aos seguintes aspectos:

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

- facilitar o desenvolvimento de PME, em especial através de uma redução dos encargos administrativos.

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- fazer face ao número crescente de pessoas em situação de baixa prolongada mediante a promoção de soluções orientadas para o trabalho e a melhoria das condições laborais,
- eliminar as armadilhas de desemprego e inactividade que ainda subsistem,
- acompanhar de perto os resultados das acções para integrar os imigrantes na força de trabalho.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- reduzir o abandono escolar precoce e reforçar o acesso à formação das pessoas pouco qualificadas e dos inactivos; fazer face à emergência de estrangulamentos e de desajustes de competências nas categorias de mão-de-obra com baixas ou médias qualificações.

REINO UNIDO

O Reino Unido excede todas as metas de emprego da UE, incluindo as que foram fixadas para as mulheres e os trabalhadores mais velhos. Não obstante o abrandamento geral da economia mundial, as taxas de emprego mantiveram uma certa estabilidade e o desemprego situou-se muito abaixo da média da UE. Todavia, persistem bolsas de inactividade económica e, se bem que em menor grau, de desemprego, em determinadas comunidades e grupos. Os níveis de produtividade, especialmente quando expressos em função do número de horas trabalhadas, continuam relativamente baixos. Esta situação deve-se em parte à prevalência de baixos níveis de qualificação da mão-de-obra, incluindo falta de competências básicas. As disparidades salariais entre homens e mulheres continuam a ser das mais acentuadas da UE.

A avaliação a que procedeu o grupo de missão para o emprego e a análise que o relatório conjunto sobre o emprego faz da execução das orientações e das recomendações do Conselho para 2003 apontam para a necessidade de o Reino Unido dar prioridade imediata aos seguintes aspectos:

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

- garantir que a evolução dos salários não exceda a da produtividade (ver OGPE n.º 3).

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- garantir que as políticas activas em matéria de mercado de trabalho e os sistemas de prestações sejam orientados de modo a prevenir a perda de competências e a promover a qualidade do trabalho, através de incentivos ao trabalho e do apoio à integração sustentável e ao progresso da inserção profissional dos inactivos e dos desempregados; fazer face ao número crescente de pessoas que requerem prestações por doença ou invalidez e apoiar as famílias monoparentais e as pessoas que vivem em zonas desfavorecidas,
- melhorar a disponibilidade e acessibilidade dos preços das estruturas de acolhimento de crianças e outras pessoas a cargo, reforçar o acesso à formação das mulheres com baixos salários a trabalhar a tempo parcial e tomar medidas urgentes para combater os factores de diferenciação salarial entre homens e mulheres.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- implementar estratégias nacionais e regionais na área das competências, para incentivar a aprendizagem ao longo da vida e assim aumentar a produtividade e a qualidade do trabalho; colocar a tónica no aumento da literacia e da numeracia dos trabalhadores, na escolarização e no desempenho escolar dos jovens no escalão dos 16-19 anos e dos trabalhadores pouco qualificados, em especial dos que têm empregos pouco remunerados.

PRIORIDADES PARA OS NOVOS ESTADOS-MEMBROS

CHIPRE

A taxa de emprego em Chipre situa-se muito acima da média da UE-15 e o nível de desemprego é reduzido. A percentagem de trabalhadores estrangeiros, que são muitas vezes contratados a título temporário, aumentou significativamente ao longo dos anos em resposta às necessidades do mercado de trabalho.

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

- um desafio particular para Chipre consiste em reforçar as capacidades de inovação e em diversificar o sector dos serviços.

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- embora a participação feminina se situe acima da média da UE, mais pode ser feito para reduzir as disparidades entre homens e mulheres. Entre as medidas a considerar devem incluir-se a melhoria das estruturas de prestação de cuidados, o aumento da participação das mulheres em acções de formação e o fomento do trabalho a tempo parcial,
- os trabalhadores estrangeiros que se deslocam a Chipre a título temporário representam uma grande proporção da população activa. Justifica-se, pois, uma revisão das políticas relativas ao emprego de trabalhadores estrangeiros, tanto em termos do seu contributo para a flexibilidade do mercado de trabalho como em termos de direitos e oportunidades para os trabalhadores imigrantes,
- há que reforçar as medidas preventivas e activas na esfera do mercado de trabalho para dar resposta às necessidades específicas e abranger uma grande parte dos desempregados e pessoas com deficiência, candidatos a emprego mais velhos e mulheres. Igualmente prioritários são o reforço e a modernização dos serviços públicos de emprego.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- aproveitando os resultados da reorganização do sistema educativo em curso desde 2000, Chipre tem de desenvolver uma estratégia nacional global em matéria de aprendizagem ao longo da vida, a qual deverá contribuir para reduzir o abandono escolar precoce, melhorar a articulação entre a educação inicial e a formação contínua e garantir uma participação acrescida em acções de formação.

REPÚBLICA CHECA

A taxa de emprego na República Checa é ligeiramente superior à média da UE-15. O desemprego situa-se em níveis próximos da UE-15, mas tem vindo a aumentar lentamente desde meados dos anos 90. A taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos está próxima da média da UE, sendo porém baixa, em especial no tocante às mulheres, devido à precoce idade legal de reforma. As assimetrias regionais são importantes.

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

- ao prosseguir a sua estratégia de crescimento económico e do emprego, a República Checa tem de assegurar que a evolução salarial acompanhe a evolução da produtividade,
- a carga fiscal relativamente elevada sobre o rendimento do trabalho e os custos não salariais impede a criação de empregos e afasta os trabalhadores pouco qualificados do mercado de trabalho, empurrando-os para as prestações sociais e/ou o trabalho não declarado. Uma reforma coerente dos sistemas fiscal e de prestações deverá, pois, desencorajar a dependência da protecção social e garantir que o trabalho regular compense.

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- ainda que acima da média da UE, o aumento da participação das mulheres e dos trabalhadores mais velhos deverá constituir uma prioridade. Neste contexto, um importante contributo pode advir do aumento dos incentivos ao trabalho a tempo parcial,
- são necessários mais esforços para integrar os grupos mais vulneráveis no mercado de trabalho. Esta necessidade faz-se sentir com maior acuidade nas regiões fora de Praga e em relação à população roma, o que exige medidas activas e preventivas na esfera do mercado de trabalho, combinadas com acções antidiscriminação, colocando fortemente a tónica na educação, na formação, no apoio ao empreendedorismo e na criação de empregos. A modernização dos serviços públicos de emprego deve ser também encarada como uma prioridade.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- com base na recente estratégia de desenvolvimento dos recursos humanos, o aumento da participação no ensino superior e na formação, tanto em termos gerais como da população pouco qualificada, afigura-se crucial para sustentar a criação de empregos e apoiar a mobilidade profissional e geográfica.

ESTÓNIA

A taxa de emprego na Estónia está ligeiramente abaixo da média da UE-15. A taxa de desemprego tem diminuído ao longo dos anos, mas continua superior à média da UE. Também a percentagem de desempregados de longa duração é elevada. Prevê-se que a Estónia seja bastante afectada pelo decréscimo da população em idade activa resultante da evolução demográfica.

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

- a redução da carga fiscal sobre o trabalho, em especial quando pouco remunerado, e a promoção da diversidade contratual e de tempo de trabalho poderiam contribuir para criar mais oportunidades de emprego. Em paralelo, deverão ser envidados esforços para melhorar os sistemas fiscais e transformar o trabalho não declarado em empregos regulares. É igualmente importante assegurar que a evolução salarial acompanhe a da produtividade.

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- à luz do rápido decréscimo da população em idade activa, a Estónia deverá procurar reduzir os níveis de inactividade e manter as pessoas no mercado de trabalho, atraindo outras. Continua a ser essencial que a Estónia reforce ainda mais a participação das mulheres, dos trabalhadores mais velhos e das pessoas pouco qualificadas,
- para complementar a recente lei sobre o seguro de desemprego, afigura-se importante reforçar as medidas activas na esfera do mercado de trabalho a fim de apoiar a procura activa de emprego, assegurar um acesso mais amplo dos desempregados à formação e garantir o carácter inclusivo do mercado de trabalho. Os serviços públicos de emprego deverão igualmente beneficiar de um aumento dos recursos. As pessoas desfavorecidas, tais como os desempregados de longa duração, os jovens, as pessoas com deficiência e os candidatos a emprego mais velhos, merecem especial atenção. A pertença a minorias étnicas e a falta de conhecimentos da língua nacional constituem factores de risco particulares.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- tendo em mente o risco de desajustes entre a oferta e a procura, a Estónia deverá ser encorajada a melhorar o acesso à formação para todos os trabalhadores, em especial os pouco qualificados. A redução do abandono escolar precoce e a garantia de uma educação e formação de qualidade constituem reptos a destacar. Uma necessidade clara é a instituição de um sistema de aprendizagem ao longo da vida.

HUNGRIA

A taxa de emprego na Hungria é baixa, em especial para os trabalhadores pouco qualificados, as pessoas desfavorecidas, as mulheres e os trabalhadores mais velhos. Ao mesmo tempo, a taxa de desemprego é bastante superior à média da UE-15. Este facto explica-se por uma diminuta taxa de participação, isto é, uma grande percentagem de inactivos entre a população em idade de trabalhar. Existem grandes desequilíbrios no mercado de trabalho entre as regiões centrais e ocidentais, onde está concentrada a «economia moderna», e o resto do país. A mobilidade regional e sectorial é reduzida e os estrangulamentos em matéria de competências reflectem, simultaneamente, carências de mão-de-obra especializada e a insuficiente capacidade dos sistemas educativo e de formação para dar resposta às necessidades do mercado de trabalho.

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

- a carga fiscal sobre o trabalho continua a ser elevada e representa um obstáculo à criação de emprego e um factor susceptível de contribuir para o trabalho não declarado. Acresce que, dado o abrandamento do crescimento económico, são necessários novos esforços para garantir, juntamente com os parceiros sociais, uma evolução salarial mais favorável ao emprego. Esta é orientada pela vertente mais competitiva da economia e, por conseguinte, não conduz necessariamente a um reforço da capacidade de criação de emprego por parte dos sectores mais fracos.

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- o estado de saúde dos trabalhadores é uma questão que suscita preocupações e que pode, em parte, explicar a baixa actividade. Neste contexto, é necessária uma política que promova melhores condições de trabalho, bem como a melhoria dos cuidados de saúde preventivos e curativos. Há que prosseguir as reformas dos sistemas de prestações sociais, incluindo as prestações por doença, a fim de tornar o trabalho compensador e reduzir o trabalho não declarado,
- este processo deverá ser acompanhado do desenvolvimento de regimes laborais mais flexíveis e favoráveis à família, designadamente trabalho a tempo parcial mais aliciente, em especial para as mulheres e os trabalhadores mais velhos. É igualmente necessário reforçar as medidas preventivas e activas da esfera do mercado de trabalho destinadas aos desempregados e aos inactivos, em particular nas regiões mais desfavorecidas. Para tal, há que dispor de serviços públicos de emprego modernos, a fim de apoiar a mobilidade profissional e geográfica. Com base na estratégia de integração, são necessários esforços para melhorar as perspectivas da população roma no mercado de trabalho.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- há que prosseguir esforços para desenvolver estratégias de aprendizagem ao longo da vida que comportem medidas para reduzir o abandono escolar precoce, promover a igualdade de acesso ao ensino superior e alargar o acesso à formação, em especial para as pessoas pouco qualificadas e desfavorecidas. É importante melhorar a eficácia do sistema de ensino e torná-lo mais flexível a fim de o adaptar às qualificações exigidas pelo mercado de trabalho.

LITUÂNIA

A taxa de emprego na Lituânia registou recentemente um ligeiro aumento, mas permanece muito abaixo da média da UE-15. A taxa de desemprego diminuiu significativamente, mas é ainda muito superior à média da UE.

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

- a proporção ainda relativamente reduzida do emprego no sector dos serviços constitui um desafio. Apesar dos esforços empreendidos para atenuar a carga fiscal, persiste uma elevada tributação sobre o trabalho pouco remunerado, que obsta à criação de emprego. Os parceiros sociais têm um importante papel a desempenhar na antecipação e acompanhamento da mudança.

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- com base na reforma do sistema de assistência social e nos esforços acrescidos para tornar o trabalho compensador, parece importante reforçar as políticas activas em matéria de mercado de trabalho para ajudar os desempregados e os inactivos a regressar ao mundo do emprego. Prioridades fundamentais são o aumento do acesso à formação, o apoio à procura de emprego, a mobilidade profissional e a modernização dos serviços públicos de emprego.
- Embora a participação das mulheres e dos trabalhadores mais velhos seja elevada se comparada com a média da UE, a eliminação dos obstáculos ao trabalho a tempo parcial poderia contribuir para aumentar ainda mais esses níveis.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- são necessárias medidas determinadas para desenvolver a aprendizagem ao longo da vida e, em especial, modernizar ainda mais o sistema educativo, reduzir o abandono escolar precoce e aumentar a participação na formação, designadamente para as pessoas pouco qualificadas. A participação dos empregadores na formação, incluindo a sua contribuição para a formação profissional contínua dos trabalhadores, é reduzida.

LETÓNIA

Apoiado por um forte crescimento económico, o emprego na Letónia aumentou significativamente nos últimos dois anos. Não obstante, a taxa global de emprego continua a ser inferior à média da UE-15. O desemprego permanece superior a esta média com amplas assimetrias regionais. Ao mesmo tempo, verificam-se em Riga carências de mão-de-obra e de competências.

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

- para assegurar a criação de mais empregos, é importante apoiar o desenvolvimento dos serviços, em especial nas regiões desfavorecidas, e combater a problemática do trabalho não declarado. A dimensão deste fenómeno reduz as contribuições para a segurança social e induz uma elevada carga fiscal sobre o trabalho.

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- a conjugação do salário mínimo e dos sistemas fiscal e de prestações deveria ser tornada suficientemente atraente para que as pessoas optassem por um emprego na economia formal. Há que empreender esforços adicionais para garantir que sejam dados às mulheres incentivos suficientes para permanecer no mercado de trabalho,
- para tal, há que desenvolver políticas activas e preventivas destinadas aos desempregados, em especial medidas de apoio à procura de emprego, ao empreendedorismo, à mobilidade geográfica e a um maior acesso à formação. A modernização dos serviços públicos de emprego deve ser também encarada como uma prioridade. É igualmente necessário assegurar um mercado de trabalho mais equitativo e inclusivo para os jovens e as pessoas pouco qualificadas. A pertença a uma minoria étnica e a falta de conhecimentos da língua nacional constituem factores de risco especiais.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- colmatar as lacunas e os desajustes de competências constitui um desafio particular. São necessários esforços adicionais para aumentar o acesso à educação, reduzir o abandono escolar precoce e incrementar o acesso à formação, em especial para as pessoas pouco qualificadas. Estes objectivos deveriam fazer parte de uma estratégia global para desenvolver a aprendizagem ao longo da vida.

MALTA

A taxa de emprego em Malta é particularmente baixa quando comparada com a média da UE-15. A taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos é especialmente reduzida. A taxa de emprego feminino é a mais baixa da UE-25: apenas um terço das mulheres em idade activa trabalham. O desemprego aumentou ligeiramente ao longo dos últimos dois anos, mas continua abaixo da média da UE-15.

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

- os desafios prioritários que se colocam a Malta incluem o lançamento do seu programa de privatizações, com a reafecção progressiva de trabalhadores para reduzir os custos administrativos e a carga fiscal sobre o trabalho. Neste contexto, será importante aproveitar as disposições da Lei de Promoção da Actividade Empresarial revista e acompanhar o seu impacto.

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- o principal desafio de Malta consiste em ampliar a oferta de mão-de-obra através do aumento da taxa de emprego das mulheres. Com base na lei revista em matéria de condições de emprego, é necessário tomar novas medidas para aumentar a participação feminina na economia formal. Para tal, um contributo importante seria o incremento das estruturas de acolhimento de crianças,
- uma reforma dos sistemas fiscal e de prestações é também considerada prioritária, uma vez que a diferença entre o salário mínimo e o nível das prestações é demasiado insignificante para incentivar o exercício de uma actividade. Esta reforma contribuiria igualmente para transformar o trabalho não declarado em emprego regular.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- os baixos níveis educativos dos trabalhadores e os desajustes de competências constituem motivos de preocupação. As elevadas taxas de abandono escolar precoce, de iliteracia e de pessoas pouco qualificadas são particularmente inquietantes. Prioridades fundamentais são, pois, aumentar os níveis educativos gerais, reduzir o abandono escolar precoce e aumentar a participação em acções de formação, em especial para as pessoas pouco qualificadas. Há que prosseguir esforços para associar os parceiros sociais ao desenvolvimento de uma abordagem mais sistemática da educação e da formação.

POLÓNIA

A taxa de emprego na Polónia situa-se entre as mais baixas da UE-25. A situação no mercado de trabalho tem vindo a deteriorar-se nos últimos quatro anos. As taxas de emprego das mulheres, dos trabalhadores mais velhos, dos jovens e das pessoas pouco qualificadas são particularmente reduzidas. Em níveis próximos dos 20 %, a taxa de desemprego atingiu o seu pico desde o início da transformação económica e é a mais elevada da UE-25.

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

- assumem particular relevância as acções para criar condições mais favoráveis ao emprego e as medidas de apoio ao empreendedorismo, em especial no contexto da reestruturação,
- com base em medidas recentes para reduzir os custos laborais dos trabalhadores pouco qualificados e dos jovens, parece importante rever os sistemas fiscal e de prestações a fim de resolver o problema da elevada carga fiscal sobre o trabalho, em especial no extremo inferior da tabela salarial. Esta medida contribuiria ainda para reduzir o trabalho não declarado,
- os parceiros sociais têm um papel fundamental a desempenhar não apenas no apoio a uma evolução salarial favorável ao emprego, mas também na promoção activa da mudança a nível das empresas e na facilitação da mobilidade profissional.

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- como parte dos esforços para criar parcerias eficazes em prol do emprego a nível local e desenvolver políticas activas em matéria de mercado de trabalho, a Polónia deveria acelerar a criação dos novos serviços públicos de emprego, dotados de recursos suficientes em termos de financiamento, pessoal, formação e equipamento,
- é também importante prosseguir a reforma dos diferentes sistemas de prestações, incluindo as prestações por deficiência e a assistência social, colocando a tónica na promoção da procura activa de emprego e na reinserção. Os jovens desfavorecidos merecem atenção especial. A adopção de medidas para eliminar obstáculos ao trabalho a tempo parcial contribuiria igualmente para criar oportunidades de emprego para as mulheres e os trabalhadores mais velhos.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- com base em esforços para desenvolver uma estratégia coerente de aprendizagem ao longo da vida, será importante assegurar que o sistema educativo e de formação forneça ao mundo laboral novos recursos dotados das competências necessárias, num mercado de trabalho caracterizado pela mudança estrutural. Há que velar particularmente por assegurar um acesso equitativo à educação e aumentar a eficácia e a qualidade do ensino. Requisitos fundamentais para o desenvolvimento de uma estratégia de aprendizagem ao longo da vida são o reforço dos incentivos para investir na formação e facilitar o acesso à formação e o empenho dos parceiros sociais.

ESLOVÉNIA

A taxa de emprego na Eslovénia está ligeiramente abaixo da média da UE-15, sendo particularmente reduzida no caso dos trabalhadores mais velhos. A taxa de desemprego é bastante inferior à média da UE.

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

- a interacção entre o salário mínimo e os diferentes componentes da carga fiscal sobre o trabalho deverá ser avaliada, a fim de aumentar a actividade e reduzir o trabalho não declarado. É importante prosseguir os esforços para promover formas de trabalho flexíveis, sem deixar de manter o correcto equilíbrio entre flexibilidade e segurança.

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- uma prioridade clara para a Eslovénia é o aumento do emprego das pessoas com mais de 55 anos. Entre as medidas a tomar deveriam incluir-se a redução do recurso a regimes de reforma antecipada, a garantia de coerência entre as reformas fiscais e dos sistemas de prestações (por exemplo, medidas destinadas a reduzir o trabalho não declarado e à reforma das pensões), a promoção de formas de trabalho flexíveis e o acesso à formação por parte dos trabalhadores mais velhos,
- para tornar o trabalho compensador, é importante passar em revista as interações entre desemprego, prestações sociais e salário mínimo, a fim de aumentar os incentivos ao exercício de uma actividade na economia formal. O serviço público de emprego desenvolveu um modelo completo de gestão ao pôr em prática a abordagem preventiva, mas é ainda necessário melhorar a formação do pessoal deste serviço para poder resolver com eficiência os problemas das pessoas mais dificilmente empregáveis. As relações entre os serviços de emprego públicos e privados poderiam ser intensificadas.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- com base em recentes progressos e iniciativas para desenvolver sistemas de aprendizagem ao longo da vida, parece importante aumentar a proporção da população adulta que participa em acções de educação e formação contínua. São necessários incentivos e recursos adequados para que os trabalhadores e os empregadores invistam na formação, bem como uma clara definição do papel de todos os intervenientes. Um problema importante parece ser a necessidade de reduzir a taxa de abandono escolar precoce.

ESLOVÁQUIA

A taxa global de emprego na Eslováquia permanece reduzida quando comparada com a média da UE-15. Embora em decréscimo, o desemprego é ainda muito elevado, com uma considerável proporção de desempregados de longa duração. A taxa de emprego das mulheres é baixa e as dos jovens, das pessoas pouco qualificadas e dos trabalhadores mais velhos (em especial mulheres) é particularmente reduzida. As assimetrias regionais são importantes.

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

- é necessário continuar a reduzir a elevada carga fiscal sobre o trabalho, na sua maioria composta por contribuições sociais. Há que incentivar os parceiros sociais a promover uma maior diversidade contratual e do tempo de trabalho (como por exemplo, a eliminar os obstáculos ao trabalho a tempo parcial), de modo a criar mais oportunidades de emprego e facilitar a mobilidade profissional.

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

- é importante continuar a implementar eficazmente a eliminação de armadilhas de desemprego e inactividade e transformar o trabalho não declarado em emprego, com base nas reformas em curso dos sistemas fiscal e de prestações. A implementação e o impacto das reformas deverão ser devidamente acompanhados,
- para além dos esforços destinados a tornar o trabalho compensador, é necessário continuar a prestar especial atenção ao aumento da participação no emprego por parte dos trabalhadores mais velhos, nomeadamente através da implementação da reforma da legislação laboral e das pensões, de formas mais flexíveis de trabalho e de um recurso acrescido ao trabalho a tempo parcial. Estas medidas contribuiriam igualmente para aumentar a participação feminina,
- está previsto aumentar o financiamento da política activa em matéria de mercado de trabalho e a percentagem de pessoas que participam em medidas activas, partindo de níveis muito baixos. É importante tornar o mercado de trabalho mais inclusivo e implementar reformas para incentivar a procura activa de emprego. Para tal, impõem-se políticas modernas e activas para o mercado de trabalho, um maior acesso à formação por parte dos desempregados e dos inactivos, e serviços públicos de emprego modernos que assegurem uma ampla cobertura da população. É necessário prestar mais atenção aos grupos de risco (por exemplo, os desempregados de longa duração, os jovens, as pessoas com deficiência, os trabalhadores mais velhos) e às regiões desfavorecidas. A nova prioridade conferida à integração da população roma tem de ser rapidamente traduzida em acções concretas.

Investir mais e com maior eficácia em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

- a elevadíssima taxa de desemprego dos jovens aponta para a necessidade de colmatar as lacunas entre as competências adquiridas na educação inicial e as aptidões necessárias para singrar no mercado de trabalho. A reestruturação económica e os desajustes regionais e em termos de competências exigem também um apoio mais intenso à mobilidade profissional e geográfica ao longo do ciclo de vida,
- requisito fundamental para o desenvolvimento de uma estratégia de aprendizagem ao longo da vida é o reforço dos incentivos para investir na formação e facilitar o acesso à mesma. É necessário incentivar o investimento em capital humano e promover a aprendizagem ao longo da vida através de novas reformas do sistema educativo, bem como rever as contribuições a fazer pelos indivíduos, pelas empresas e pela sociedade em geral.