



**CONSELHO DA
UNIÃO EUROPEIA**

**Bruxelas, 26 de Junho de 2001 (28.06)
(OR. fr)**

10307/01

LIMITE

**SOC 255
EDUC 91
ECOFIN 179**

NOTA DE ENVIO

de:	Bernhard ZEPTER, Secretário-Geral Adjunto da Comissão Europeia
data de recepção:	22 de Junho de 2001
para:	Javier SOLANA, Secretário-Geral/Alto Representante
Assunto:	Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões – Emprego e políticas sociais: um quadro para investir na qualidade

Envia-se em anexo, à atenção das delegações, o documento da Comissão – COM(2001) 313 final.

Anexo: COM(2001) 313 final



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 20.6.2001
COM(2001) 313 final

**COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO
AO CONSELHO, AO PARLAMENTO EUROPEU
AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL
E AO COMITÉ DAS REGIÕES**

Emprego e políticas sociais: um quadro para investir na qualidade

**COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO
AO CONSELHO, AO PARLAMENTO EUROPEU
AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL
E AO COMITÉ DAS REGIÕES**

Emprego e políticas sociais: um quadro para investir na qualidade

INTRODUÇÃO.....	3
QUALIDADE NO EMPREGO E MODERNIZAÇÃO DO MODELO SOCIAL EUROPEU .	5
DEFINIR A QUALIDADE NO EMPREGO	7
QUALIDADE NO EMPREGO: DADOS E INDICADORES	9
Dimensão I – Características intrínsecas do emprego	12
Qualidade intrínseca do emprego	12
Aptidões, aprendizagem ao longo da vida e progressão na carreira	12
Dimensão II – Contexto mais vasto do emprego e do mercado de trabalho	12
Igualdade entre homens e mulheres.....	12
Saúde e segurança no trabalho.....	13
Flexibilidade e segurança.....	13
Inserção - Acesso ao mercado de trabalho	14
Organização do trabalho e equilíbrio trabalho/vida privada.....	14
Diálogo social e participação dos trabalhadores.....	14
Diversidade e não-discriminação	15
Desempenho económico e produtividade	15
AVALIAÇÕES DE QUALIDADE NAS POLÍTICAS SOCIAIS E DE EMPREGO	16
CONCLUSÃO	18
ANEXO I –GRÁFICOS	19
ANEXO II DADOS PARA OS INDICADORES DE QUALIDADE	24

INTRODUÇÃO

A qualidade é um elemento central do modelo social europeu e um factor essencial na promoção do emprego numa economia baseada no conhecimento, competitiva e inclusiva.

A qualidade reflecte o nosso anseio de não apenas defender os padrões mínimos, mas também de promover padrões mais elevados, e com isso conseguir uma repartição mais justa do progresso. Os resultados por ela gerados vão-se repercutir na economia, no local de trabalho, em casa e na sociedade em sentido mais lato. Reúne os duplos objectivos de competitividade e coesão de maneira sustentável, com benefícios económicos evidentes que decorrem do investimento nas pessoas e sistemas sociais fortes e propiciadores de apoio.

Agenda de Política Social

Na sua Agenda de Política Social, a Comissão estabelece o tema global da promoção da qualidade como motor de uma economia próspera, de mais e melhores empregos e de uma sociedade inclusiva: "a extensão da noção de qualidade (um conceito já familiar no meio empresarial) ao conjunto da economia e da sociedade, irá facilitar uma melhor inter-relação entre a política económica e social".

A presente comunicação dá novo ímpeto a algumas dos aspectos fundamentais da Agenda de Política Social e a alguns dos objectivos da estratégia de Lisboa, entretanto reforçados por Nice e Estocolmo, e propõe uma base analítica alargada e um quadro de acção para o futuro.

Quer a Agenda de Política Social quer a estratégia de Lisboa acentuam a importância que assume a criação de uma interacção positiva e de reforço recíproco entre as nossas políticas económicas, de emprego e sociais. Por esse motivo, o objectivo de Lisboa aponta para a construção de uma economia baseada no conhecimento, competitiva, dinâmica e coesa. Estabelece ainda o objectivo global de alcançar o pleno emprego mediante a criação não só de *mais* empregos, mas também de *melhores* empregos.

Modernizar o modelo social europeu e investir nas pessoas constitui um aspecto central da realização dos objectivos económicos e sociais globais de Lisboa. Criar estados sociais activos é outro elemento que concorre para esse fim. Tal como o salientam as Conclusões do Conselho de Estocolmo "Sistemas sociais bem concebidos e que funcionem bem devem ser vistos como factores produtivos, por proporcionarem segurança na evolução. Isto exige uma modernização contínua do modelo social europeu, com base na Agenda Social Europeia".

Enfrentar o desafio

A tónica na qualidade que é colocada na Agenda de Política Social é uma forma de sustentar esta modernização, de assegurar uma complementaridade positiva e dinâmica entre a política económica e a política social em ordem a enfrentar os desafios da globalização, do alargamento e das rápidas mudanças no domínio tecnológico, social e demográfico. As conclusões do Conselho de Nice declaram que "Para enfrentar estes novos desafios, a agenda (de Política Social) deve [...] colocar a tónica em todos os sectores da política social de promoção da qualidade. A qualidade da formação, a qualidade do trabalho, a qualidade das relações laborais e a qualidade da política social no seu conjunto são factores essenciais para que a União Europeia atinja os objectivos que se fixou em matéria de competitividade e de pleno emprego".

Tal como se afirma na Agenda de Política Social: "qualidade de trabalho engloba melhores empregos e formas mais equilibradas de conciliação da vida profissional e familiar. Qualidade na política social implica um nível elevado de protecção social, bons serviços sociais disponíveis para todas as pessoas na Europa, oportunidades reais para todos e a garantia dos direitos fundamentais e sociais. São necessárias boas políticas sociais e de emprego para apoiar a produtividade e para facilitar a adaptação à mudança, para além de terem um papel essencial na transição plena para a economia baseada no conhecimento". Esta abordagem é vital no contexto do alargamento da União: a necessidade de um modelo social modernizado e melhorado faz-se sentir tanto nos países candidatos como nos Estados-Membros actuais.

Quadro de acção

A presente comunicação traça um quadro alargado tendo em vista tratar a problemática da qualidade no contexto da Agenda de Política Social, com maior incidência aqui na promoção da qualidade no emprego. As Conclusões do Conselho de Nice apelam a uma maior atenção para a "qualidade do emprego e para a sua importância para o crescimento enquanto elemento importante de atracção e de incentivo ao trabalho (nomeadamente no que toca às condições de trabalho, saúde e segurança, remuneração, igualdade entre os sexos, equilíbrio flexibilidade/segurança, relações sociais)". O Conselho Europeu de Nice salienta também que é necessário que a evolução das remunerações salariais reflecta os ganhos de produtividade e se mantenha compatível com a estabilidade dos preços.

A dimensão qualidade foi também sublinhada pelas conclusões de Estocolmo: "A recuperação do pleno emprego não significa apenas que se centre a atenção no aumento do número de empregos, mas também na sua qualidade.... incluindo igualdade de oportunidades para os deficientes, a igualdade entre os sexos, uma organização do trabalho correcta e flexível que permita uma melhor articulação entre a vida profissional e a vida privada, a aprendizagem ao longo da vida, a saúde e a segurança no trabalho, a participação dos trabalhadores e a diversidade da vida profissional". As conclusões apelam além disso para que a qualidade passe a fazer parte, como objectivo geral, nas orientações para o emprego de 2002 e indicam que o "Conselho, em conjunto com a Comissão, desenvolverá indicadores sobre a qualidade no trabalho e melhorará a exactidão dos indicadores quantitativos, a apresentar ao Conselho Europeu de Laeken".

A presente Comunicação pretende dar novo ímpeto ao compromisso assumido na Agenda de Política Social de promover a qualidade na política social e de emprego. Em concreto, pretende-se:

- Definir uma estratégia clara para atacar o objectivo político de melhorar a qualidade do emprego (e para a execução dessa estratégia).
- Estabelecer um conjunto coerente e alargado de indicadores de qualidade no emprego com o propósito de reforçar a eficiência e a eficácia da acção com vista à melhoria da qualidade no emprego. Para este efeito, far-se-á recurso, por um lado, aos indicadores existentes e, por outro, propor-se-á a elaboração de outros, que possam ser utilizados no quadro da Estratégia Europeia para o Emprego. A igualdade entre os sexos é um princípio horizontal que enforma esta estratégia.
- Velar por que o objectivo de melhorar a qualidade seja plenamente integrado e de maneira coerente na política social e de emprego mediante uma série progressiva de avaliações de qualidade.

Ao promover os objectivos de qualidade mais elevados e ao investir em melhores políticas de qualidade, a Comissão pretende incentivar e ajudar os Estados-Membros a melhorarem o ritmo de progressão da qualidade de vida na União, tanto dentro como fora do trabalho, e a oferecer perspectivas correctas para os países candidatos.

A Comissão debruça-se em primeiro lugar sobre a relações entre qualidade do emprego e a modernização do modelo social europeu. Em seguida procura modos de definir qualidade e passa a tratar a elaboração de indicadores de qualidade no emprego. Por último, debruça-se sobre a aplicação e utilização dessas definições e indicadores mediante um processo de avaliações de qualidade.

QUALIDADE NO EMPREGO E MODERNIZAÇÃO DO MODELO SOCIAL EUROPEU

Promover a qualidade na política social e de emprego constitui um elemento-chave para a consecução dos objectivos de gerar mais e melhores empregos, criar uma economia baseada no conhecimento competitiva e coesa, e assegurar uma interacção positiva entre a política económica e as políticas social e de emprego. Enquanto tal, a qualidade pode e deve andar a par com ganhos de eficiência, especialmente no que concerne às finanças públicas e aos incentivos no mercado de trabalho.

As políticas sociais¹ não são um mero resultado de um bom desempenho económico e de boas políticas económicas, elas são ao mesmo tempo um contributo e um quadro de actuação. Neste contexto, a modernização do modelo social europeu significa desenvolvê-lo e adaptá-lo para que tenha em conta a evolução rápida da nova economia e da nova sociedade, e para que assegure um papel positivo e sinérgico das políticas económicas e sociais.

Muitos aspectos que a modernização do modelo social há-de revestir poderão ter um efeito positivo na qualidade do emprego - incluindo os investimentos sociais e as transferências sociais. Por conseguinte, a busca de mais e melhores empregos e de níveis mais elevados de desempenho económico não pode ser separada dos objectivos globais da modernização do modelo social europeu que, nas suas diversas formas em toda a União, desempenhou um papel crucial ao contribuir para manter um aumento constante da produtividade e dos padrões de vida no conjunto da União, facilitando também uma ampla repartição dos seus benefícios.

O modelo social europeu é muito valorizado pelos cidadãos da União Europeia e objecto de grande admiração pelo resto do mundo, designadamente os países candidatos. Esse modelo facilitou a adaptação à mudança no passado, tal como está agora a ajudar a Europa a fazer a transição para uma economia baseada no conhecimento. É oportuno notar também que os cidadãos dos países candidatos, que estão a passar por um processo de transição difícil, vêem a abordagem social europeia como a maneira mais eficaz de erguer uma sociedade moderna, assente na inserção social.

Presentemente estão em curso vários processos de modernização com vista apoiar e promover o modelo social europeu, a saber: o processo do Luxemburgo em matéria de emprego, os processos abertos de coordenação relativos à exclusão social e protecção social, e os trabalhos em curso sobre igualdade de oportunidades, e ainda os trabalhos sobre saúde e segurança.

¹ Cobrindo as despesas com pensões, com a saúde e pessoas com deficiência, família, desemprego, habitação e políticas de inserção, assim como educação e formação.

Características do Modelo Social Europeu

O modelo social europeu distingue-se dos demais pela sua estrutura e concepção e, bem assim, pela natureza, e incidência e distribuição das suas políticas. Não é pelo volume de despesa que ele se demarca dos sistemas sociais de outros países, mas sim pelos seus métodos de financiamento. As principais diferenças entre países desenvolvidos em matéria de gastos sociais, nomeadamente entre a Europa e os EUA, estão no facto de o financiamento na Europa ser essencialmente público e muito mais de tipo privado nos EUA, ainda que uma parte das despesas privadas neste país sejam efectivamente obrigatórias. Porém, na Europa parece haver uma repartição muito mais equilibrada das prestações do que nos EUA, onde, por exemplo, 40% da população não tem acesso aos cuidados de saúde primários, mesmo que a despesa per capita seja efectivamente mais alta em proporção do PIB do que na Europa.

As estimativas dos custos reais das políticas sociais foram frequentemente falseadas devido ao facto de não se levar em conta factores como a tributação ou não das transferências, ou a existência de gastos privados obrigatórios em regimes de seguros e de saúde. Os resultados de análises recentes às despesas sociais² revelam que as economias mais desenvolvidas – incluindo a maioria dos Estados-Membros da União Europeia e os EUA - têm níveis de despesa muito semelhantes (cerca de 24% do PIB em termos líquidos) com investimentos, poupanças e transferências sociais (ver gráfico 3) e um pouco acima dos 5% com a educação (ver gráfico 6)³.

As políticas sociais desempenham funções tanto económicas como sociais, sendo o emprego e os rendimentos os principais elos de ligação entre essas duas facetas. Por conseguinte, muitas políticas sociais assumem a forma de investimentos - nomeadamente em educação e saúde - que vão ter repercussão directa no sistema económico e no emprego. Ao mesmo tempo, as transferências sociais são importantes, não só porque reduzem a incidência e os custos da exclusão social, mas também porque facilitam a adaptabilidade e a capacidade de resposta à mudança, ou seja, permitem uma combinação de flexibilidade e de segurança no local de trabalho e no mercado de emprego em geral. Modernizar o modo como o modelo social distribui investimentos e o apoio passivo pode, por conseguinte, ter efeitos positivos na qualidade do emprego.

Investimentos sociais bem concebidos podem, como qualquer outra forma de investimento, contribuir para o aumento da produtividade, a subida dos níveis de vida e para o crescimento. Este aspecto é bem visível no contexto macro-económico, onde não há dúvidas quanto à correlação positiva que existe entre investimentos na educação e o desempenho económico global⁴ e os exercícios analíticos sobre os determinantes do crescimento económico e da elevação dos níveis de vida chamam geralmente à atenção para a importância crescente do investimento em recursos humanos e em conhecimentos⁵.

Competências de base e de nível mais elevado são fundamentais para lograr a qualidade no emprego e o aumento da produtividade, sobretudo quando elas se reportam a necessidades do moderno mercado de trabalho, como sejam a capacidade de desempenhar tarefas complexas de maneira flexível num contexto de trabalho moderno, e não apenas a capacidade de executar

² Relatório sobre as despesas sociais líquidas, OCDE, 1999

³ Os gráficos do Anexo I ilustram os pontos essenciais - cf. Actas da Conferência "Políticas sociais e de mercado de trabalho - investir na qualidade", 22-23 de Fevereiro de 2001, sítio internet Europa.

⁴ O Bem-Estar das Nações – O Papel do Capital Humano e Social – OCDE 2001

⁵ Como indicado na contribuição da Comissão para o Conselho Europeu de Lisboa – Uma Agenda de Renovação Económica e Social para a Europa – de 28 de Fevereiro de 2000

tarefas rotineiras com o auxílio de máquinas. Inquéritos recentes sobre literacia – que pretendem medir essas capacidades de diferentes formas - apontam diferenças substanciais entre países da OCDE, não apenas em termos de níveis gerais de sucesso, mas também no que respeita ao grau de "desigualdade" dessa literacia entre a população⁶ verificando-se uma forte correlação entre a "desigualdade" na distribuição dessas competências e a "desigualdade" na distribuição dos rendimentos⁷ – mais uma prova da ligação estreita que há entre níveis de qualificações e níveis de remuneração (ver gráfico 7).

É muito forte a relação entre a existência de poucas ou nenhuma qualificações e perspectivas de emprego, e baixas remunerações e pobreza. Um défice de mão-de-obra altamente qualificada tende a fazer crescer os salários no topo da escala de rendimentos, enquanto um excedente de mão-de-obra com níveis de qualificação baixos ou sem quaisquer qualificações tende a fazer baixar os níveis salariais na base da escala. Daí resulta um aumento do volume das transferências sociais necessárias para que os agregados familiares de baixos rendimentos possam aceder a níveis mínimos socialmente aceitáveis.

Apesar da situação descrita, e pese embora o apoio generalizado e sustentado de que gozam os sistemas sociais europeus, os benefícios das políticas sociais de alta qualidade e a sua relação com a qualidade no emprego são muitas vezes considerados como um dado adquirido ou subestimados. De um modo geral, há uma tendência para esquecer ou negligenciar a alternativa "contrafactual" ou seja, o custo da não existência de tais políticas sociais. Há também a tendência para subestimar a necessidade de maior apoio e investimento social de curto prazo em épocas de rápida mutação social, económica e industrial, no intuito de evitar o "desperdício" e a subutilização das capacidades em recursos humanos - pondo em destaque mais uma vez os potenciais benefícios da modernização das políticas sociais.

DEFINIR A QUALIDADE NO EMPREGO

Qualidade no emprego – *melhores empregos* – implica não só examinar ou tomar em consideração a existência de um emprego remunerado, mas também olhar para as características desse emprego. Trata-se de um conceito relativo e multidimensional. Na sua definição mais lata, envolve:

- as características objectivas relacionadas com o emprego, tanto no contexto do trabalho em sentido mais vasto como as características específicas do posto de trabalho;
- características do trabalhador - as características que o trabalhador trás para o posto de trabalho
- a correspondência entre as características do trabalhador e as exigências da função;
- e a avaliação subjectiva (satisfação profissional) dessas mesmas características por parte de cada trabalhador.

⁶ OCDE e Statistics Canada (2000). Literacia na Era da Informação. Relatório final do inquérito internacional sobre a literacia entre os adultos.

⁷ A distribuição do rendimentos é muito mais dispar nos EUA do que na União Europeia, embora haja indícios de um agravamento da disparidade em vários países da União Europeia – Política Social e Desempenho Económico, Haia, 2000; OECD Employment Outlook, 2001 a publicar.

Por conseguinte, uma abordagem abrangente da qualidade do emprego deve envolver não apenas a remuneração a os padrões mínimos, mas também a melhoria em geral desses padrões. Isso abarca tanto as características dos diferentes empregos como as características do contexto mais vasto do emprego incluindo o modo como funciona o mercado de trabalho no seu conjunto - principalmente no que toca à mobilidade profissional, e as entradas e saídas do mercado de trabalho. Dada a sua natureza relativa e multidimensional, não poderá haver um único índice ou uma única medida para avaliar a qualidade do emprego. Para além disso, a importância que se atribui a cada uma das dimensões varia consoante as circunstâncias e as aspirações.

Não existe uma norma ou uma definição convencionada da qualidade do emprego na literatura académica e especializada. Dada a inexistência de uma medida compósita única, a maioria dos estudos adopta e sugere várias dimensões-chave para a qualidade do emprego, que, com frequência abordam tanto as características específicas do emprego (por exemplo, horário de trabalho, qualificações exigidas, perfil de funções) como os aspectos do contexto mais vasto do emprego (p. ex. condições de trabalho, formação, perspectivas de carreira, cobertura de segurança social, etc.)⁸. Alguns estudos tratam exclusivamente a satisfação subjectiva em relação ao emprego, considerando-a como uma medida que substantia a qualidade do emprego tal como a apreende o trabalhador⁹.

Tanto as políticas nacionais como as comunitárias já contemplam elementos de qualidade no emprego. Mas os objectivos da Agenda de Política Social e da Estratégia de Lisboa apontam para a necessidade de procurar uma abordagem mais coerente e também de obter um maior consenso sobre os principais elementos que compõem a qualidade no emprego. Então será possível obter uma avaliação coerente da medida em que as políticas nacionais e comunitárias incidem e contribuem para a consecução dos objectivos de qualidade e, bem assim, uma avaliação do impacte económico e social da realização dos diferentes aspectos dos objectivos de qualidade.

No intuito de oferecer um quadro para a análise da qualidade no emprego, identificar normas e objectivos políticos claros e elaborar indicadores apropriados para medir o desempenho em relação a esses objectivos, propõe-se aqui que os principais elementos da qualidade no emprego sejam agrupados em duas grandes categorias:

Características do posto de trabalho: características objectivas e intrínsecas, a saber, satisfação profissional, remuneração, retribuições não pecuniárias, tempo de trabalho, qualificações e formação, perspectivas de progressão na carreira, perfil de funções, correspondência entre as características do posto de trabalho e as características do trabalhador;

Contexto mais vasto do trabalho e do mercado de trabalho: igualdade entre os sexos, saúde e segurança no trabalho, flexibilidade e segurança do emprego, acesso ao emprego, equilíbrio trabalho/vida pessoal, diálogo social e participação do trabalhador, diversidade e não-discriminação.

⁸ Clark (1998), Measures of job satisfaction, What makes a good job? Evidence from OECD countries, OECD, Paris.

Leontaridi and Sloane (2000), Measuring the quality of jobs: Promotion aspects, career and job satisfaction, Centre for European Labour Market Research, University of Aberdeen.

⁹ Hamermesh (1999), The changing distribution of job satisfaction, National Bureau of Economic Research.

Enquanto alguns destes elementos podem ser medidos com bastante precisão, outros há que são mais difíceis de avaliar. Para além do mais, é difícil ponderar ou equilibrar a importância das duas dimensões e dos elementos que as compõem. Porém, os resultados do inquérito sugerem que ambas as dimensões são importantes. O que esta categorização permite é estabelecer uma abordagem e um quadro coerentes, o que implica o emprego de uma gama variada de instrumentos e a participação de um grande leque de agentes na obtenção de um consenso.

A promoção da qualidade no emprego, o objectivo de melhores empregos, não se traduz apenas no propósito de melhorar todos os elementos mencionados. Pretende-se, isso sim, melhorar a qualidade para alcançar os nossos objectivos intermédios e finais. Por conseguinte, da melhoria da qualidade no emprego conseguida pelo aumento das qualificações e/ou do incremento da satisfação profissional pode resultar um aumento da produtividade. O aumento da qualidade graças a um melhor equilíbrio trabalho/vida pessoal ou conseguindo tornar o trabalho mais atractivo pode contribuir para o incremento da taxa de emprego global e da taxa de emprego das mulheres e dos trabalhadores mais idosos. Melhorar a qualidade pode concorrer para uma maior empregabilidade e adaptabilidade e, por essa via, facilitar as mudanças organizacionais e melhorar o acesso. Deste modo, melhorar a qualidade no emprego pode fazer parte de um círculo virtuoso de aumento da produtividade, elevação dos níveis de vida e crescimento económico sustentável.

QUALIDADE NO EMPREGO: DADOS E INDICADORES

Medir a qualidade

Tomar em consideração a qualidade não significa negligenciar ou ignorar os métodos existentes, mais convencionais, para medir o sucesso. Estatísticas económicas convencionais – tais com a produtividade horária ou o rendimento per capita – são largamente utilizadas para medir os resultados económicos e sociais e o desempenho relativo, tal como se pode ver nos indicadores estruturais comunitários.

Porém, a preocupação com a qualidade não dispensa o alargamento da gama de elementos tomados em consideração – que geralmente se destinam a quantificar, na medida do possível, os elementos qualitativos.

Apesar das dificuldades reais e de natureza prática que subsistem, registam-se alguns progressos. Por exemplo, já é possível em certa medida modificar os sistemas de cálculo do rendimento nacional para ter em conta os custos e benefícios das externalidades, nomeadamente no que toca ao desenvolvimento sustentável e ao ambiente, e também já é possível reflectir melhor as mudanças qualitativas em produtos e serviços a fim de melhorar a medição da produtividade.

Progressos alcançados na melhoria da qualidade no emprego

Nos últimos anos registaram-se desempenhos positivos do mercado de trabalho não apenas nos aspectos quantitativos mas também nos qualitativos, como ressalta da análise dos resultados de inquéritos às forças de trabalho e aos agregados familiares¹⁰.

¹⁰ Emprego na Europa 2001 (prestes a ser publicado); Empregos de baixa remuneração e de elevada remuneração, mobilidade e qualidade do emprego. LoWER Network 2001

As melhorias na qualidade da mão-de-obra europeia foram em grande medida conseguidas graças a um aumento da procura de empregos de elevada qualidade, caracterizados por exigências de formação e de qualificações elevadas, uma relativa segurança de emprego, melhor conciliação trabalho/vida privada, acesso à formação e possibilidades de progressão na carreira, alta produtividade e remuneração relativamente elevada.

Receios de que um crescimento do emprego no sector dos serviços poderia levar à proliferação de empregos sem futuro e de baixa qualidade não se materializaram. Tal como acontece nos EUA, assiste-se à criação de empregos tanto qualificados como não qualificados¹¹, com formas de emprego "atípicas", tais como trabalho a tempo parcial ou contratos a termo fixo que, na maioria dos casos mas não em todos, parecem corresponder a escolhas individuais¹².

Porém, os receios quanto à qualidade do emprego e à exclusão social mantêm-se. A importância cada vez maior dos novos padrões de emprego, de grande flexibilidade, pode entrar em conflito com algumas das principais dimensões da qualidade no emprego como sejam a segurança, as possibilidades de formação contínua e as perspectivas de carreira. O desafio consiste em combinar a flexibilidade com a segurança por forma a beneficiar tanto trabalhadores como empresas. Formação adequada, aprendizagem ao longo da vida e investimento nos recursos humanos são, a este respeito, aspectos essenciais. Novas formas de trabalho, na medida em que sejam escolhidas livremente pelos trabalhadores, podem oferecer uma flexibilidade positiva e desejada, capaz de atender às necessidades e interesses individuais e familiares. Todavia, no que toca às condições de trabalho, nomeadamente a saúde e segurança no trabalho, há ainda margem para introdução de melhorias. Ao passo que o risco global para a saúde e a segurança tem vindo a diminuir nos últimos anos, têm vindo a emergir novos riscos e novas pressões que decorrem das novas formas de emprego e de cadências de trabalho mais aceleradas¹³.

As preocupações quanto à qualidade do emprego estão fortemente ligadas às preocupações com a segmentação do mercado e a exclusão social. Ainda que o emprego remunerado constitua a melhor salvaguarda contra a pobreza e a exclusão social, existe um vínculo estreito entre o nível da qualidade do emprego e a exclusão social. As pessoas que estão em empregos não qualificados, temporários ou com vínculo precário ou sem possibilidades de progressão na carreira encontram-se também muito mais expostas ao risco de desemprego ou exclusão do mercado de trabalho. Juntamente com as perdas de empregos não qualificados e de baixa produtividade que se observa actualmente, este fenómeno assinala as crescentes dificuldades que há em integrar de algum modo que seja as pessoas pouco qualificadas no mercado de trabalho.

Uma maioria de europeus declara-se muito satisfeita com a sua actividade profissional em geral, embora quase um quarto da mão-de-obra europeia considere ocupar postos de trabalho de baixa qualidade. No entanto, observa-se uma significativa mobilidade ascendente e descendente na escala da qualidade do emprego; em média, um terço de todos os trabalhadores em empregos de baixa qualidade mudam para um emprego melhor no prazo de um ano, embora quase um em cada quatro fique desempregado ou abandone a vida activa.

¹¹ Cf. relatórios sucessivos e recentes (anuais) "Economic Reports of the President" (US), "Emprego na Europa", e os relatórios que estão prestes a ser publicados "Emprego na Europa 2001 e "Employment Outlook, 2001", OCDE

¹² Relatório "Emprego na Europa 2001" prestes a ser publicado

¹³ Inquérito Europeu às Condições de Trabalho (1990, 1995, 2000)

Por outro lado, as novas tecnologias contribuíram aparentemente para tornar os empregos intrinsecamente mais interessantes e mais atractivos, dotados de maior autonomia, e há alguns indícios de que as mulheres começam a beneficiar de melhor acesso a empregos mais qualificados com, a título de exemplo, taxas de participação similares na formação apropriada¹⁴.

Indicadores de qualidade no emprego

Vários elementos de qualidade já estão contemplados na Estratégia Europeia para o Emprego, e já existem alguns indicadores que poderão ser empregues para medir a qualidade. Porém, para tratar a questão da qualidade no emprego de forma cabal, coerente e estruturada, é necessário estabelecer um conjunto adequado de indicadores num quadro sustentado num consenso quanto aos nossos objectivos de qualidade neste domínio. Para tanto, será necessário conjugar os indicadores existentes com outros a criar ou a desenvolver, conseguindo-se assim avaliar o actual grau de êxito na realização dos objectivos em matéria de qualidade e verificar se a política seguida precisa de ser ajustada ou desenvolvida e em que sentido.

Por conseguinte, a Comissão propõe um conjunto de indicadores que cobrem os 10 principais elementos de qualidade que estão agrupados sob as duas grandes categorias - as características dos postos de trabalho e o contexto mais vasto do emprego e do mercado de trabalho.

A função que cabe aos indicadores é a de permitir uma avaliação da eficácia das políticas dos Estados-Membros e da União Europeia na realização dos objectivos em matéria de qualidade no emprego nesses dez domínios. Uma vez que o que se pretende em última análise é oferecer uma abordagem mais coerente para a integração da qualidade nas políticas sociais e de emprego com recurso aos mecanismos e instrumentos existentes, o presente capítulo expõe, para além dos indicadores, os instrumentos existentes mais susceptíveis de concorrer para os objectivos de qualidade. Deste modo, obter-se-á uma abordagem estruturada e sistemática dos objectivos, dos instrumentos e dos indicadores.

Embora certos indicadores já existam – como indicadores estruturais e indicadores no âmbito das directrizes para o emprego – outros terão de ser elaborados a partir de fontes de dados existentes (ver anexo). A Comissão entende que se deve evitar a todo o custo interpretar os indicadores de maneira simplista¹⁵ devendo estes estar sempre claramente em relação com os objectivos, normas e instrumentos das políticas.

À margem destas medidas, os dados macro-económicos são também importantes uma vez que uma melhoria contínua da qualidade no emprego contribui para o desempenho económico, produtividade e dinamismo da Europa, vindo por isso a reflectir-se na qualidade dos bens e dos serviços produzidos na União. Por conseguinte, as melhorias na qualidade no emprego serão medidas em paralelo com o aumento do número de pessoas empregadas, através dos sistemas de contabilidade nacionais convencionais, como parte dos aumentos do PIB.

Aqui se reflecte a inter-relação positiva e dinâmica entre as políticas económicas, de emprego e sociais, em suma, o “triângulo” da Agenda de Política Social.

Em todo o caso, todos os indicadores devem contemplar de maneira sistemática uma ventilação por sexos e, bem assim, se apropriado, uma repartição por regiões, relativa

¹⁴ Dados Eurobarómetro, 1996 e dados do Painel Comunitário dos agregados familiares.

¹⁵ Indicadores estruturais, Comissão 2000 (594 final) ponto 8.

nomeadamente à inserção e acesso ao mercado de trabalho e relativa ao desempenho económico global e produtividade.

Dimensão I – Características intrínsecas do emprego

Qualidade intrínseca do emprego

Principais objectivos e normas de política: Garantir que os empregos são intrinsecamente atractivos, compatíveis com as competências e aptidões das pessoas e proporcionam níveis adequados de rendimento.

Principais instrumentos: as políticas económicas e sociais da União Europeia e dos Estados-Membros em geral; Orientações Gerais para as Políticas Económicas; Orientações para o Emprego; parceiros sociais.

Possíveis indicadores

- Satisfação profissional entre os trabalhadores, tendo em conta as características do emprego, o tipo de contrato e o horário de trabalho, e o nível de qualificação face às exigências da função
- Proporção de trabalhadores que passam para empregos mais bem remunerados ao longo do tempo
- Baixos salários, trabalhadores pobres e distribuição dos rendimentos

Aptidões, aprendizagem ao longo da vida e progressão na carreira

Principais objectivos e normas de política: ajudar as pessoas a desenvolverem plenamente as suas aptidões potenciais mediante apoio apropriado para a aprendizagem ao longo da vida.

Principais instrumentos: educação e aprendizagem ao longo da vida, quadro jurídico, incluindo o reconhecimento mútuo das qualificações.

Possíveis indicadores

- Proporção de trabalhadores com níveis de educação médio e superior
- Proporção de trabalhadores que frequentam uma formação ou outras formas de aprendizagem ao longo da vida
- Proporção de trabalhadores com conhecimentos básicos ou avançados de informática

Dimensão II – Contexto mais vasto do emprego e do mercado de trabalho

Igualdade entre homens e mulheres

Principais objectivos e normas de política: Promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no que respeita a empregos de valor equivalente e em termos de carreira profissional global.

Principais instrumentos: EEE (Estratégia Europeia para o Emprego), legislação, parceiros sociais, FSE, programas de acção

Possíveis indicadores

- Fosso salarial entre géneros, devidamente ajustado por factores como sector, profissão e idade
- Segregação entre géneros – medida em que mulheres e homens estão sobre ou sub-representados em diferentes profissões e sectores.
- Proporção de mulheres e de homens com diferentes níveis de responsabilidade dentro das profissões e sectores, tendo em conta factores como a idade e o nível de habilitações

Saúde e segurança no trabalho

Principais objectivos e normas de política: Garantir que as condições de trabalho são seguras, sadias e acolhedoras – tanto em termos físicos como em termos psicológicos

Principais instrumentos: nova estratégia em matéria de saúde e segurança, incluindo legislação apoiada por medidas de acompanhamento e de avaliação comparativa, parceiros sociais.

Possíveis indicadores

- Indicadores compósitos de acidentes de trabalho – fatais e com gravidade – incluindo custos
- Taxas de doenças profissionais, incluindo novos riscos, por exemplo, esforço repetitivo
- Níveis de *stress* e outras dificuldades que se prendem com as relações de trabalho

Flexibilidade e segurança

Principais objectivos e normas de política: Encorajar atitudes positivas face à mudança no local de trabalho e no mercado de trabalho em geral e velar por que seja proporcionado o apoio adequado àqueles que perdem o emprego e que procuram um emprego alternativo. E encorajar a exploração plena das aptidões e de opções de carreira flexíveis mediante apoio específico à mobilidade profissional e geográfica, incluindo no contexto dos novos mercados de trabalho europeus.

Principais instrumentos: método aberto de coordenação, fiscalidade, legislação, parceiros sociais; transferibilidade dos direitos em matéria de pensões complementares, informação e apoio das agências.

Possíveis indicadores

Cobertura efectiva dos sistemas de protecção social – em termos de abrangência e nível de apoio oferecido – para as pessoas empregadas ou candidatas a emprego

- Proporção de trabalhadores com horários de trabalho flexíveis – do ponto de vista dos empregadores e dos trabalhadores
- Perdas de emprego – proporção de trabalhadores que perdem o emprego devido a despedimentos, e proporção dos que encontram emprego alternativo num dado período.

- Proporção de trabalhadores que mudam de localização geográfica do seu trabalho.

Inserção - Acesso ao mercado de trabalho

Principais objectivos e normas de política: Melhorar o acesso aos mercados de trabalho e facilitar a inserção nos mesmos, ou seja: o grau de facilidade de entrar, permanecer no mercado de trabalho, de nele reentrar após períodos de ausência, ou a facilidade de se servir dele para encontrar um emprego alternativo

Principais instrumentos: Estratégia Europeia para o Emprego (EEE), Serviços Públicos de Emprego a nível da UE, Fundo Social Europeu (FSE), Comunicação sobre a responsabilidade social das empresas e os trabalhos sobre o desenvolvimento local

Possíveis indicadores

- Transição de jovens para a vida activa
- Emprego e desemprego de longa duração por idade, nível de educação, região
- Estrangulamentos do mercado de trabalho e mobilidade entre sectores e profissões

Organização do trabalho e equilíbrio trabalho/vida privada

Principais objectivos e normas de política: Garantir que as modalidades de organização do trabalho, sobretudo no que toca ao tempo de trabalho, assim como os serviços de apoio, permitem uma boa conciliação da vida profissional com a vida fora do trabalho.

Principais instrumentos: parceiros sociais, legislação, EEE.

Possíveis indicadores:

- Proporção de trabalhadores com horários de trabalho flexíveis
- Possibilidades de licença de maternidade e licença parental e taxas de utilização
- Disponibilidade de estruturas de acolhimento de crianças para os grupos etários correspondentes ao ensino pré-escolar e primário

Diálogo social e participação dos trabalhadores

Principais objectivos e normas de política: Garantir que todos os trabalhadores são informados e podem participar no desenvolvimento da sua empresa e da sua vida profissional.

Principais instrumentos: parceiros sociais, cooperação, legislação.

Possíveis indicadores

- Abrangência das convenções colectivas e número de empresas de âmbito comunitário com conselhos de empresa à escala europeia integrando representantes dos trabalhadores
- Proporção de trabalhadores com interesse/participação financeira na empresa em que estão empregados

- Dias de trabalho perdidos devido a conflitos laborais

Diversidade e não-discriminação

Principais objectivos e normas de política: Garantir que todos os trabalhadores são tratados da mesma maneira sem discriminação em razão de idade, deficiência, origem étnica, credo, orientação sexual

Principais instrumentos EEE (Estratégia Europeia para o Emprego), parceiros sociais, programas de acção, FSE (Equal)

Possíveis indicadores

- Taxas de emprego e disparidades nas remunerações de trabalhadores mais idosos em relação à média
- Taxas de emprego e disparidades na remuneração de pessoas com deficiência e pessoas pertencentes a minorias étnicas – em relação à média
- Informação sobre a existência de processos judiciais motivados por queixas relativas ao mercado de trabalho, e sobre decisões positivas

Desempenho económico e produtividade

Principais objectivos e normas de política: atingir níveis elevados de produtividade laboral e padrões de vida elevados em todas as regiões da Comunidade.

Principais instrumentos: política económica e políticas estruturais

Possíveis indicadores

- Produtividade horária média por trabalhador
- Produção anual média por trabalhador
- Nível de vida anual médio per capita – tendo em conta a taxa de emprego e o rácio de dependência

As principais fontes de dados do Eurostat estão harmonizadas ou normalizadas entre os Estados-Membros.

- Inquérito Europeu às Forças de Trabalho
- Painel Comunitário dos Agregados Familiares
- Outros inquéritos pontuais sobre saúde e segurança, condições de trabalho, etc. incluindo os inquéritos Eurobarómetro.

Nalguns casos, os indicadores mencionados já estão a ser usados no âmbito dos processos em curso, no mesmo formato ou similar, embora noutros casos a escolha exacta das estatísticas ainda não tenha sido decidida, sendo necessário recorrer aos dados nacionais (ver anexo sobre as fontes de dados). A elaboração desses indicadores deveria atender à necessidade de evitar

impor encargos administrativos ou financeiros adicionais aos Estados-Membros, e nomeadamente aos países candidatos.

AVALIAÇÕES DE QUALIDADE NAS POLÍTICAS SOCIAIS E DE EMPREGO

Objectivos, instrumentos e indicadores de qualidade integram já de diversas formas a estratégia europeia de emprego, designadamente no que se refere às orientações para as políticas de emprego. Promover a empregabilidade dos indivíduos (pilar 1 das orientações) significa melhorar as perspectivas de encontrar um emprego e melhorar competências, enquanto que o fomento da adaptabilidade (pilar 3) incide sobre a modernização da organização do trabalho através de um processo de diálogo entre os parceiros sociais e o governo. A promoção da igualdade de oportunidades ('corrigir as disparidades de género') tem constituído uma das principais dimensões (pilar 4) desde o início do processo do Luxemburgo.

Reforçar a dimensão da qualidade não implica um novo processo ou sequer uma abordagem política radicalmente nova ao nível europeu. O que é necessário, todavia, é uma perspectiva política mais ampla e profunda que abranja não apenas a eficácia dos vários instrumentos de política na consecução dos objectivos, mas também a *coerência* entre *objectivos*, *instrumentos* disponíveis e *indicadores* de desempenho na consecução das grandes metas políticas.

A fim de melhorar a eficácia das políticas sociais e de emprego, há que atacar um conjunto de questões básicas:

- A articulação das várias políticas abrange a totalidade das áreas do emprego e da política social?
- As políticas são coerentes entre si?
- A afectação dos recursos foi feita correctamente nas diferentes áreas?
- Estão os recursos a ser utilizados de forma tão eficaz quanto possível em cada área?
- Estão as questões a ser tratadas ao nível apropriado (a problemática da governação)?

Uma abordagem das políticas sociais e de emprego sistemática e assente na relação custos/benefícios permitirá focalizar com maior clareza o debate político nestas áreas, medindo melhor os custos e as consequências dos diferentes desafios – por exemplo, o tratamento da problemática dos salários baixos e da inclusão ou a promoção da igualdade entre homens e mulheres num contexto económico, social e demográfico em rápida mutação – e identificar soluções mais adequadas para reforçar a cooperação política entre os vários departamentos governamentais a todos os níveis e entre os poderes públicos e outras partes interessadas.

A análise actual das dimensões e dos indicadores da qualidade do emprego permite definir um quadro global e um conjunto de instrumentos para empreender um estudo completo e coerente da importância da qualidade na política de emprego. Ao mesmo tempo, dá-se resposta ao desafio de Estocolmo, de incluir a salvaguarda e a melhoria da qualidade do emprego entre os objectivos gerais das orientações para as políticas de emprego em 2002. Esta perspectiva, que abrange objectivos, instrumentos e indicadores de qualidade, proporciona os meios necessários para estender a todas as áreas do emprego e da política social o vector da qualidade da Agenda de Política Social.

Assim, a Comissão entende tratar estas questões através de uma série de "avaliações de qualidade" (quality reviews) a empreender gradualmente, com experiências piloto apropriadas, em todas as áreas da política social abrangidas pela Agenda, tendo em devida conta exercícios análogos realizados no âmbito de outras reformas à escala da UE - designadamente as relacionadas com o mercado interno, a qualidade das finanças públicas e a economia - e posteriormente integrar as suas conclusões nos contributos que lhe são próprios para o processo de modernização em curso na Europa.

Este trabalho ajudará a União na consecução dos seus objectivos de competitividade e coesão num contexto de desenvolvimento sustentável e de boa governação, tendo em conta, em especial, a dimensão local e regional - onde a qualidade de vida e as disparidades entre zonas geográficas são mais visíveis.

Há que considerar todos os instrumentos de política, designadamente, a identificação de boas práticas, a aferição comparativa, a legislação, os acordos entre parceiros sociais, as contribuições das ONG e os incentivos específicos. Desta forma as avaliações de qualidade - abrangendo a *coerência* entre objectivos, normas, indicadores e instrumentos de política - ajudarão a definir e implementar o amplo leque de acções previstas na Agenda de Política Social.

Para apoiar este trabalho, a Comissão tenciona incentivar e coordenar actividades de investigação em larga escala no domínio da aferição dos factores de qualidade no contexto social e do emprego, conferindo particular atenção às vantagens dinâmicas de uma interacção positiva entre as políticas sociais, económicas e de emprego.

Uma "perspectiva de qualidade" horizontal garantirá que todas as partes interessadas - designadamente os governos e as autoridades públicas a todos os níveis, mas também os parceiros sociais e as ONG - possam desempenhar um papel activo e directo na realização destes trabalhos. Seria esta uma dimensão crucial de uma governação nova e melhorada na União Europeia.

Avançar

A proposta da Comissão relativa a indicadores de qualidade do emprego servirá de base para os debates com o Parlamento Europeu, o Conselho, o Comité Económico e Social e o Comités das Regiões, assim como com os parceiros sociais e outras partes interessadas, para que a Comissão possa finalizar a apresentação desses indicadores, enquanto parte do seu contributo para o Conselho Europeu de Laeken.

A Comissão integrará a salvaguarda e a melhoria da qualidade do emprego no projecto de orientações para as políticas de emprego em 2002, com base no quadro de análise da qualidade exposto na presente comunicação.

No que se refere ao controlo da qualidade nas políticas sociais, a Comissão incluirá os resultados dos estudos que efectuou nos seus diversos contributos para os processos de modernização em curso ao nível europeu - incluindo o processo de emprego do Luxemburgo, o método aberto de coordenação na protecção social, os trabalhos em curso no domínio da igualdade de oportunidades e os que se relacionam com saúde e segurança.

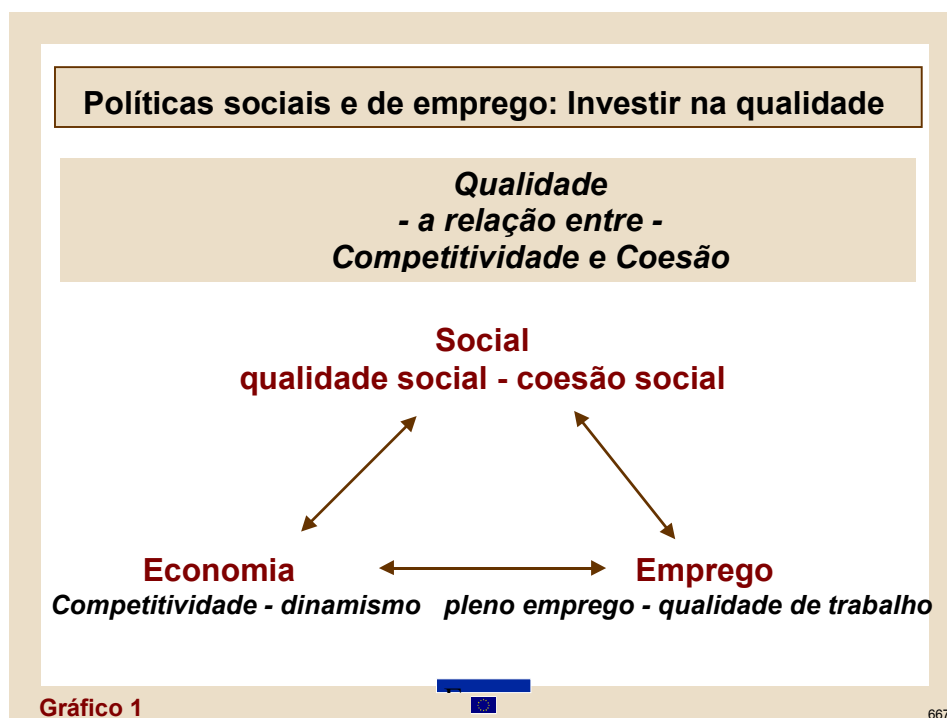
CONCLUSÃO

No contexto da nova agenda social europeia, cuja tónica incide sobre mais e melhores empregos e na modernização do modelo social europeu, a Comissão:

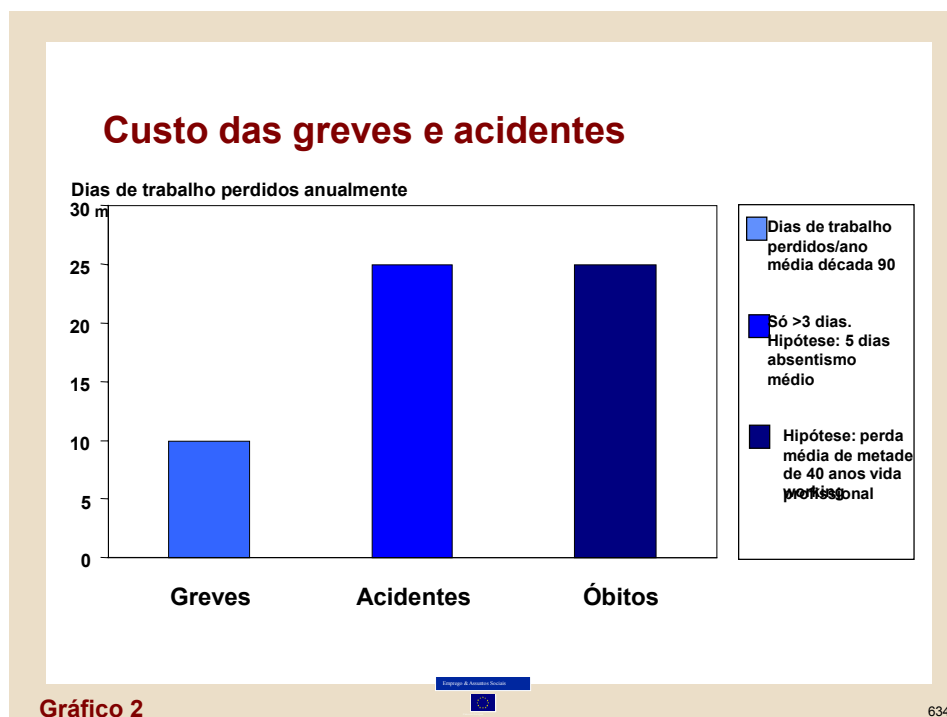
- Propõe um enquadramento para promover o objectivo da melhoria da qualidade no emprego, em particular através do estabelecimento de um conjunto coerente de indicadores de qualidade que possa ser utilizado para reforçar a coerência entre objectivos de qualidade neste domínio e instrumentos de política no contexto da estratégia europeia de emprego.
- Preconiza uma integração completa e coerente dos imperativos de qualidade na política social e de emprego através de uma série gradual de avaliações de qualidade para as quais a Comissão apresentará em devido tempo as iniciativas que reputar oportunas.

A Comissão entende garantir que o trabalho no domínio dos indicadores de qualidade na política social e de emprego continuará a ser desenvolvido, confiando plenamente nas capacidades das agências europeias que operam neste campo e contando com a cooperação com as outras instituições.

ANEXO I – GRÁFICOS

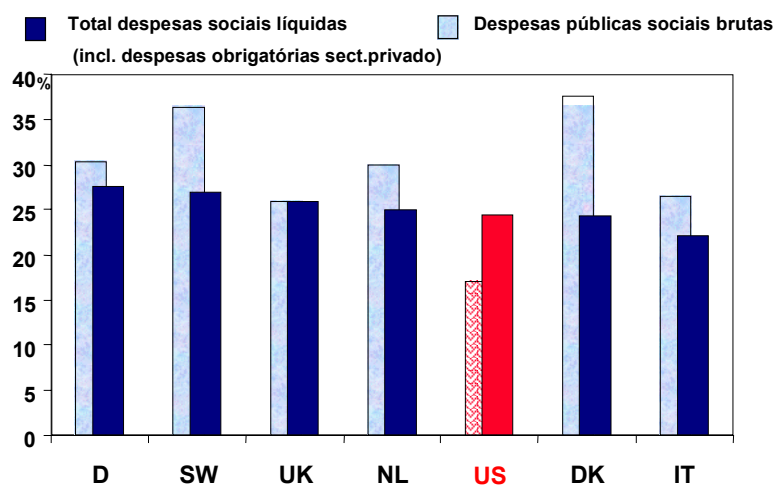


667



634

Despesas sociais líquidas na Europa e nos EUA



Dados de 1995: cálculos OCDE feitos em 1999 - dados expressos em % do PIB

Gráfico 3

637

Transferências sociais e desemprego

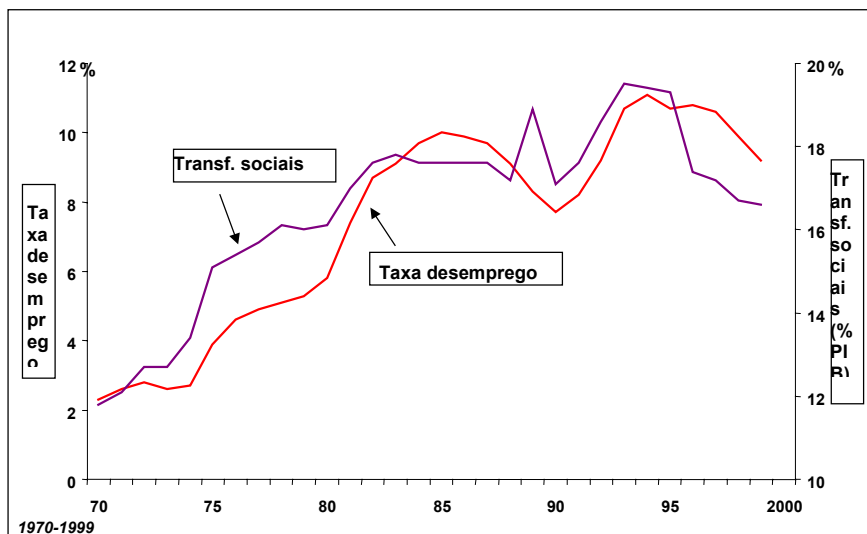
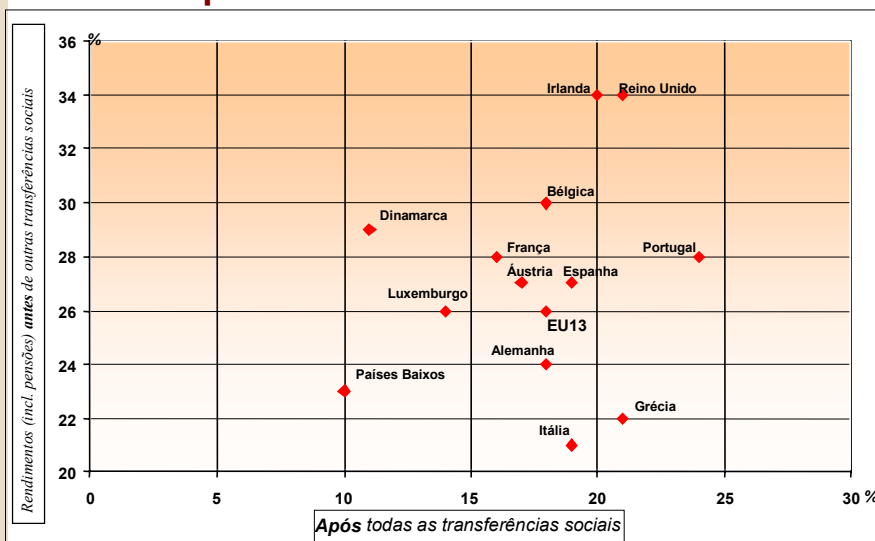


Gráfico 4

Fonte: Eurostat

640

Impacto das transferências sociais



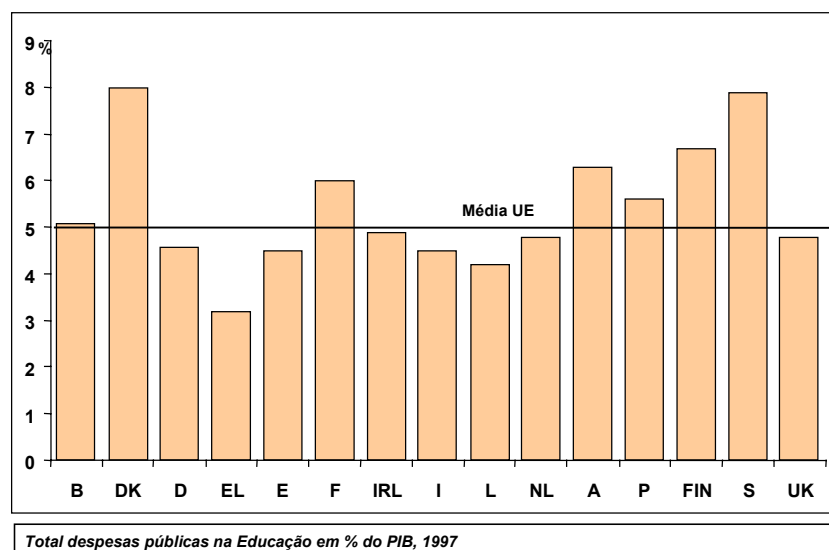
Percentagem da população com rendimentos (incl. pensões) equivalentes a 60%, ou menos da média nacional

Gráfico 5

Fonte: Eurostat

639

Despesas públicas na Educação

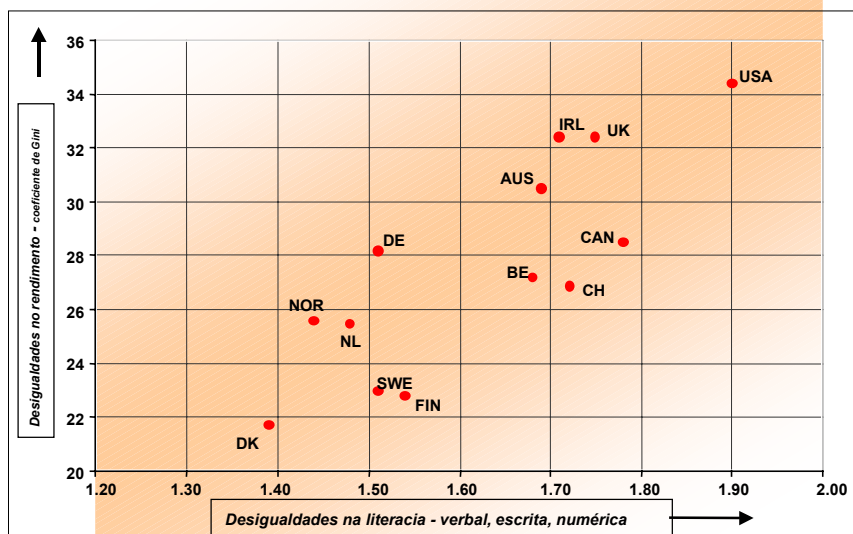


Fonte: Eurostat-UEO (Unesco, OCDE e Eurostat)

Gráfico 6

850

Desigualdades na literacia e no rendimento



Fonte : International Adult Literacy Survey, 1994-1998; OECD, Trends in Income Distribution & Poverty in OECD Area 1999

Gráfico 7

672

Índices de pobreza nos agregados domésticos com e sem emprego

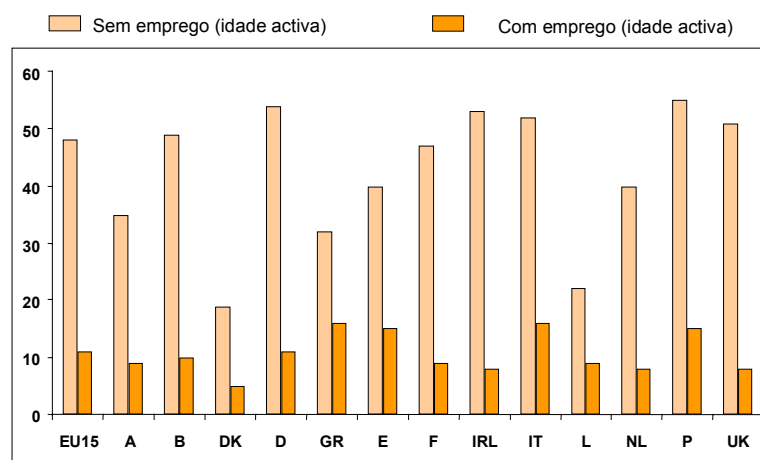


Gráfico 8



687

ANEXO II DADOS PARA OS INDICADORES DE QUALIDADE

DIMENSÃO	SÉRIE ESTATÍSTICA ESPECÍFICA	FONTE, PERIODICIDADE, SITUAÇÃO
<u>1. Qualidade intrínseca do emprego</u>		
- Satisfação profissional entre os trabalhadores, tendo em conta as características do emprego, o tipo de contrato e o horário de trabalho, e o nível de qualificação face às exigências da função - Proporção de trabalhadores que passam para empregos mais bem remunerados ao longo do tempo - Baixos salários, trabalhadores pobres e distribuição de rendimento	- Satisfação com o tipo de trabalho no presente emprego (PE033) - Aptidões necessárias para o emprego actual adquiridas no sistema formal de formação ou de ensino (PE021) - Aptidões ou qualificações para desempenhar um trabalho mais exigente do que o actual (sobrequificado)(PE016) - Salário mensal líquido actual (PI 211M) - Proporção de trabalhadores que ganham menos de 60% do rendimento médio¹⁶ - O agregado familiar ganha o suficiente para fazer face às despesas? (HF002) - Distribuição do rendimento medida pelo rácio dos quintis do rendimento S80/SS20	- Painel Comunitário dos Agregados Familiares, mas apenas para 1994-97 - Painel Comunitário dos Agregados Familiares, mas apenas para 1994-97 - Painel Comunitário dos Agregados Familiares, mas apenas para 1994-97 - Painel Comunitário dos Agregados Familiares, mas apenas para 1994-97 - Painel Comunitário dos Agregados Familiares, mas apenas para 1994-97 - Painel Comunitário dos Agregados Familiares, mas apenas para 1994-97 - Painel Comunitário dos Agregados Familiares, mas apenas para 1994-97
<u>2. Aptidões, aprendizagem ao longo da vida e progressão na carreira</u>		
- Proporção de trabalhadores com níveis de educação médio e superior - Proporção de trabalhadores que frequentam uma formação ou outras formas de aprendizagem ao longo da vida - Proporção de trabalhadores com conhecimentos básicos ou avançados de informática	- Trabalhadores que atingiram os níveis de educação médio ou superior (ISCED) em percentagem da população activa - Taxa de participação em educação ou formação, determinada em percentagem de população que participa na educação e na formação por sexo, grupo etário (25-34, 35-44, e 45-64 anos de idade) e por situação profissional (empregado, desempregado, inactivo) - Percentagem da população com idades entre 25-64 que participa na educação e formação por sexo - Percentagem da população activa que participa em formação profissional, por sexo. Existem dúvidas sobre a noção de população activa - Actualmente não totalmente disponíveis	- Inquérito Comunitário às Forças de Trabalho, anual - Inquérito Comunitário às Forças de Trabalho, anual, aprovado pelo grupo indicadores do Comité do Emprego - Inquérito Comunitário às Forças de Trabalho, anual, utilizado no relatório de síntese e no relatório conjunto sobre o emprego - Módulo ad hoc sobre formação profissional continua nas empresas, última edição 1993, próxima: Outono 2001, proposto por DG EMPL - Dados da OECD, dados nacionais e inquéritos Eurobarómetro . A desenvolver

¹⁶ A desenvolver de acordo com as definições do Eurostat e com a utilização no relatório de síntese.

3. Igualdade entre homens e mulheres

- Fosso salarial entre géneros, devidamente ajustado por factores como sector, ocupação e idade
- Segregação entre géneros – medida em que mulheres e homens estão sobre ou sub-representados em diferentes profissões e sectores.
- Proporção de mulheres e de homens com diferentes níveis de responsabilidade dentro das profissões e sectores, tendo em conta factores como a idade e o nível de educação

4. Saúde e segurança no trabalho

- Indicadores compostos de acidentes de trabalho – fatais e com gravidade – incluindo custos
- Taxas de incidência de doenças profissionais, incluindo novos riscos, por exemplo o, esforço repetitivo
- Níveis de *stress* e outras dificuldades que se prendem com as relações de trabalho

5. Flexibilidade e segurança

- Cobertura efectiva dos sistemas de protecção social – em termos de abrangência e nível de apoio oferecido – para as pessoas empregadas ou candidatas a emprego
- Proporção de trabalhadores com horário de trabalho flexíveis – do ponto de vista dos empregadores e dos trabalhadores

- Proporção do índice de remuneração horária das mulheres, em relação ao dos homens, para trabalhadores remunerados por um trabalho superior a 15 horas.
- A proporção nacional média de emprego das mulheres e dos homens aplicada ao emprego em cada sector/profissão. As diferenças são adicionadas e postas em relação com o emprego total a fim de obter os valores do desequilíbrio entre géneros
- Emprego das mulheres e dos homens, por nível de responsabilidade nas empresas e por sector (ajustamentos por idade e nível de educação)
- Estudo profissional (supervisão, intermédios, sem responsabilidades de supervisão) por profissão e por ramo de actividade (PE010)
- A taxa de incidência, definida como o número de acidentes de trabalho por 100 000 pessoas empregadas, por sexo, calculada deste modo: [número de acidentes (fatais ou não)/número de pessoas empregadas na população estudada] x 100 000. (HSW1)
- Número total e médio de dias perdidos devido a acidentes de trabalho, por sexo (HSW2)
- Doenças profissionais, por sexo
- Problemas de saúde devidos à execução de movimentos repetitivos (Quadro 1)
- Trabalho a cadências muito rápidas e seus efeitos na saúde (Table 5.4)
- Trabalho com prazos muito curtos e seus efeitos na saúde (Table 5.5)

- Cobertura dos trabalhadores pela segurança social, medida pelo total líquido de prestações sociais/segurança social recebido no ano que precedeu a entrevista (como parte dos rendimentos) (PI 130)

- Satisfação com o tipo de horário de trabalho no presente emprego (PE033)
- Tipo de contrato de trabalho, por categorias: permanente, a termo fixo ou de curta duração, trabalhador eventual sem contrato, outro tipo de vínculo laboral (PE024)
- Tempo inteiro/tempo parcial (PE005C)

- Painel Comunitário dos agregados familiares, mas apenas para 1994-97, usado como indicador no relatório conjunto sobre o emprego
- Inquérito Comunitário às Forças de Trabalho, anual, classificações NACE/ISCO, utilizado como indicador no relatório conjunto sobre o emprego
- Inquérito Comunitário às Forças de Trabalho, anual
- Painel Comunitário dos Agregados Familiares, mas apenas para 1994-97
- Estatísticas Europeias de Acidentes de Trabalho (EEAT), anual; A Comissão propõe usar SST1
- IFT, módulo ad hoc sobre os acidentes de trabalho e doenças profissionais; A Comissão propõe usar SST2
- IFT, módulo ad hoc sobre os acidentes de trabalho e doenças profissionais, previsto para meados de 2001.
- Fundação OERL, a elaborar anualmente
- Fundação OERL, a elaborar anualmente
- Fundação OERL, a elaborar anualmente
- Painel Comunitário dos Agregados Familiares, mas apenas para 1994-97
- Painel de Agregados Domésticos Privados da União Europeia, mas apenas para 1994-97
- Painel de Agregados Domésticos Privados da União Europeia, mas apenas para 1994-97

• Perdas de emprego – proporção de trabalhadores que perdem o emprego devido a despedimentos, e proporção dos que encontram emprego alternativo num dado período.	- Motivos para deixar o emprego precedente (PJ004) - principal motivo para deixar o último emprego ou empresa (Col. 71)	- Painel de Agregados Domésticos Privados da União Europeia, mas apenas para 1994-97 - Painel de Agregados Domésticos Privados da União Europeia, mas apenas para 1994-97 - Inquérito Comunitário às Forças de Trabalho, anual
• Proporção de trabalhadores que mudam de localização geográfica do seu trabalho.	- Dados disponíveis através do Eurostat, mas carecem de análise e apresentação	Dados nacionais coligidos pelo Eurostat a partir de fontes administrativas nacionais
6. <u>Inserção - Acesso ao mercado de trabalho</u>		
• Transição de jovens para a vida activa	- Taxa de actividade do grupo etário 15-24 em % desse grupo etário - Taxa de desemprego dos jovens: desempregados com idades entre 15-24 em percentagem da população desse grupo etário 15-24.	- Inquérito Comunitário às Forças de Trabalho, anual, aprovado pelo grupo ad hoc EMCO e usado no relatório conjunto sobre o emprego - Inquérito Comunitário às Forças de Trabalho, anual, aprovado pelo grupo ad hoc EMCO e usado no relatório conjunto sobre o emprego - Inquérito Comunitário às Forças de Trabalho, anual - EUROSTAT série harmonizada, anual, usado no relatório de síntese
• Emprego e desemprego de longa duração por idade, nível de educação, região	- Taxa de emprego por principais grupos etários (15-24, 25-54, 55-64, 15-64) e por nível de educação atingido (ISCED elevado, médio e baixo). - Taxa total de desemprego de longa duração	
• Estrangulamentos do mercado de trabalho e mobilidade entre sectores e profissões	- Actualmente não disponíveis - Profissão exercida no emprego actual e no anterior (PE006, PJ007)) - Sector de actividade do emprego actual e do anterior (PE006, PJ007))	- A criar. Dados nacionais disponíveis para certos países. Inquérito Eurostat sobre ofertas de emprego, a ser lançado em 2002. - Sobre mobilidade: trabalhos em curso no Eurostat
7. <u>Organização do trabalho e equilíbrio trabalho/vida privada</u>		
• Proporção de trabalhadores com horário de trabalho flexível	- Proporção de trabalhadores com modalidades de trabalho flexíveis (horário flexível, contratos de anualização das horas de trabalho, trabalho de permanência) no número total de empregados, por sexo (WT2) - Número de trabalhadores que trabalham involuntariamente a tempo parcial em % do número total de trabalhadores	- IFT, Módulo 'ad hoc' sobre tempo de trabalho; A Comissão propõe usar SSTI - Inquérito Comunitário às Forças de Trabalho, anual
• Possibilidades de licença de maternidade e licença parental e taxas de utilização	- Proporção de homens e mulheres empregados em situação de licença parental (remunerada ou não) em relação ao conjunto de licenças pais empregados. Repartição das licenças parentais entre homens e mulheres empregados em relação à totalidade das licenças parentais.	- Várias fontes nacionais, indicador elaborado durante a presidência francesa
• Disponibilidade de estruturas de acolhimento de crianças para os grupos etários correspondentes ao ensino pré-escolar e primário	Percentagem de crianças a cargo (sem ser pela família) na totalidade das crianças da mesma faixa etária: Ventilhado por: antes sistema de ensino pré-escolar não obrigatório, em sistema de ensino pré-escolar não obrigatório e ensino primário obrigatório.	- Várias fontes nacionais, indicador elaborado durante a presidência francesa

8. Diálogo social e participação do trabalhador

• Abrangência das convenções colectivas	- Nenhuma disponível actualmente.	- CES, PAN, Inquérito sobre a Estrutura dos Rendimentos de Trabalho, a desenvolver.
• Proporção de trabalhadores com interesse/participação financeira na empresa em que estão empregados	- Percentagem de empresas com mais de 200 trabalhadores em cada país que adoptaram regimes de participação financeira	- Estudo da Fundação de Dublin sobre a participação financeira na Europa. A desenvolver
• Dias de trabalho perdidos devido a conflitos laborais	- N.º de dias de trabalho perdidos (1000)	- Eurostat, População e Condições Sociais, estatísticas sobre os Conflitos de Trabalho
• <u>9. Diversidade e não-discriminação</u>		
• Taxas de emprego e diferenças nas remunerações de trabalhadores mais idosos comparadas com a média	- Salários mensais líquidos (P1 211M)	- Poderia ser elaborado utilizando o IFT (annual) para as taxas de emprego e para as diferenças na remuneração o European Community Household Panel (para 1994-97)
• Taxas de emprego e diferenças na remuneração de pessoas com deficiência e pessoas pertencentes a minorias étnicas – em relação à média	- Nenhuma disponível actualmente; apenas alguns dados disponíveis sobre o emprego relativos a não-nacionais.	- A criar. Não disponível no IFT; dados nacionais.
• Informação sobre a existência de processos judiciais motivados por queixas relativas ao mercado de trabalho, e sobre decisões positivas	- Nenhuma disponível actualmente.	- A criar. Dados nacionais
• <u>10. Desemprego global do trabalho</u>		
• Produtividade horária média por trabalhador	- Produtividade horária média, calculada por divisão do PIB pelo número total de horas trabalhadas durante um ano	- OCDE
• Produção anual média por trabalhador	- Produtividade laboral anual, calculada pela relação PIB/pessoa empregada - PIB per capita da população em paridades de poder de compra	- Eurostat; base de dados AMECO (DG ECFIN), duas vezes por ano - Eurostat; base de dados AMECO (DG ECFIN), duas vezes por ano
• Nível de vida anual médio por habitante – tendo em conta a taxa de emprego e o rácio de dependência	- Rácio de dependência económica, obtido do n.º de não activos com mais de 15 anos expresso em percentagem do emprego total	- EUROSTAT, anual