



CONSELHO DA
UNIÃO EUROPEIA

Bruxelas, 23 de Novembro de 2001 (01.12)
(OR. en)

14263/01

SOC 478
EDUC 144
ECOFIN 347

RELATÓRIO

de:	Comité do Emprego
para:	COREPER (1.ª Parte)/CONSELHO
n.º prop. Com.:	10307/01 SOC 255 EDUC 91 ECOFIN 179
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 = Indicadores da qualidade no emprego • Relatório do Comité do Emprego

Junto se envia, à atenção das delegações o relatório do Comité do Emprego sobre o assunto em epígrafe.



COMITÉ DO EMPREGO

RELATÓRIO DO COMITÉ DO EMPREGO

INDICADORES DA QUALIDADE NO EMPREGO

Em resposta ao pedido que lhe foi dirigido pelo Conselho Europeu e na reunião informal dos Ministros do Emprego de 6–7 de Julho, em Liège, e com base na Comunicação da Comissão sobre o investimento na qualidade, o Comité vem apresentar ao Conselho o seu relatório sobre os indicadores da qualidade no emprego para apreciação. O Comité debateu esta questão em três reuniões, tendo tirado partido do trabalho intenso e exaustivo do respectivo grupo "Indicadores".

De entre as dez dimensões da qualidade no emprego enumeradas no anexo ao presente relatório, o Comité recomenda oito indicadores-chave e que estes sejam complementados por 23 indicadores de contexto, igualmente apresentados no anexo. Estes indicadores baseiam-se em dados fiáveis e comparáveis disponíveis. O Comité identificou também vários indicadores adicionais de contexto possíveis, sobre os quais é ainda necessário trabalhar, o que o Comité tenciona fazer no início do próximo ano.

O Comité salienta que, em virtude da multidimensionalidade da qualidade no emprego, é necessário fazer uma avaliação dos indicadores recomendados no seu conjunto. Ao definir os indicadores-chave e de contexto que recomenda, o Comité norteou-se pelo princípio adoptado no respectivo parecer sobre a qualidade no emprego, aprovado em Julho, segundo o qual os indicadores deverão, na medida do possível, ser sólidos, inequívocos e comparáveis entre todos os Estados-Membros e explorar fontes de informação actualizadas.

O Comité observou as seguintes definições de indicadores-chave e indicadores de contexto:

- Os indicadores-chave serão utilizados para medir os progressos realizados no contexto da Estratégia para o Emprego, pelo que deveriam estar associados aos objectivos das Orientações para o Emprego. Deverão ser significativos, no sentido de que qualquer tendência registada na evolução dos indicadores deverá revelar um avanço ou um recuo relativamente àqueles objectivos.
- Os indicadores de contexto servirão de apoio à análise dos Planos de Acção Nacionais para o Emprego constante do Relatório Conjunto sobre o Emprego, mediante a perspetivação das políticas e dos resultados nacionais.

Do trabalho que já efectuou até à data, o Comité conclui que a identificação dos indicadores terá necessariamente de ser um processo evolutivo que deverá incluir a revisão dos indicadores já identificados e a busca de novos indicadores relevantes, tendo especialmente em conta a evolução dos objectivos e a disponibilidade de dados. Por esse motivo, o Comité tenciona prosseguir a sua análise de toda esta problemática, em especial da identificação de indicadores-chave para as dimensões em que não podem ser ainda propostos. O Comité observa que as Orientações para o Emprego para 2002 afirmam claramente que as dez dimensões para a qualidade no emprego constituem áreas a analisar, nomeadamente para manter e aumentar a qualidade no trabalho.

Nos debates sobre a estrutura dos Planos de Acção Nacionais para o Emprego para 2002 a realizar na próxima reunião de Fevereiro de 2002, o Comité analisará de que modo estes indicadores devem ser utilizados.

O Comité gostaria ainda de chamar a atenção para as conclusões que a seguir se expõem relativamente a algumas das dimensões da qualidade no emprego.

Em primeiro lugar, relativamente à qualidade intrínseca do emprego, o Comité reconheceu que existiam algumas questões particularmente complexas a resolver. Concluiu, todavia, que a abordagem mais prática seria a de um indicador-chave que permita medir as transições entre o não-emprego e o emprego, bem como dentro do emprego, por nível de salário. O Comité considera que a melhor medida desta transição é dada pelo quadro para o indicador n.º 1 que figura no início do anexo. No entanto, o Comité observou que a única fonte de dados disponível a nível da UE (o Painel Comunitário dos Agregados Familiares) apresentará as informações relativas a 2000 apenas em Dezembro de 2002 e não abrange todos os Estados-Membros (a Suécia e o Luxemburgo actualmente não participam). São ainda necessários mais estudos em matéria de fontes estatísticas, devendo prestar-se atenção à utilização de estatísticas nacionais adequadas. O Comité recomenda que este quadro de transições seja apoiado por um segundo quadro (referente ao indicador n.º 2 do anexo), que mede as transições entre o não-emprego e o emprego, bem como dentro do emprego, por tipo de contrato e ainda por um indicador de contexto que meça a satisfação profissional.

Em segundo lugar, relativamente às aptidões, aprendizagem ao longo da vida e progressão na carreira, o Comité recomenda um indicador-chave que meça a percentagem da população activa que participa em educação e formação, apoiado por três indicadores de contexto.

Em terceiro lugar, relativamente à igualdade entre homens e mulheres, o Comité recomenda um indicador-chave que meça a desigualdade salarial entre os sexos (a proporção do índice de remuneração horária das mulheres, em relação ao dos homens, para trabalhadores remunerados por um trabalho superior a 15 horas). O Comité quer salientar que, com base nos dados actualmente disponíveis, este indicador permite apenas medir o salário líquido. Logo que estejam disponíveis os dados, este indicador deverá abranger também o salário ilíquido. O Comité regista os trabalhos efectuados no âmbito do seguimento da Conferência de Pequim e recomenda que os indicadores que abrangem as mesmas áreas sejam compatíveis, na medida do possível.

Em quarto lugar, relativamente à saúde e à segurança no trabalho, o Comité recomenda um indicador-chave dos acidentes de trabalho (a evolução da taxa de incidência, definida como o número de acidentes de trabalho por 100 000 empregados). O Comité recomenda que seja definido um indicador composto que meça os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, nomeadamente resultantes do *stress*. Também neste caso deverão ser tidas em conta estatísticas nacionais adequadas nos trabalhos a realizar futuramente.

Em quinto lugar, relativamente à flexibilidade e segurança, o Comité recomenda um indicador-chave que meça o número de trabalhadores a tempo parcial, voluntária ou involuntariamente, e com contratos a termo fixo, em termos de percentagem do número total de trabalhadores; recomenda ainda que este indicador seja acompanhado por informações sobre a medida em que estes trabalhadores gozam de direitos equivalentes e adequados de protecção social e de direitos legais, tal como os trabalhadores permanentes e a tempo inteiro.

Em sexto lugar, relativamente à inclusão e ao acesso ao mercado de trabalho, o Comité recomenda um indicador-chave que meça as transições entre o emprego, o desemprego e a inactividade. O Comité é de opinião que a melhor medida destas transições é apresentada no quadro com o indicador n.º 16 no anexo. O Comité recomenda este quadro referente às transições seja apoiado por outro quadro (indicador n.º 17 do anexo) que meça as transições dos desempregados para situações de emprego ou formação, bem como por vários outros indicadores de contexto.

Em sétimo lugar, relativamente à organização do trabalho e ao equilíbrio trabalho/vida privada, o Comité recomenda um indicador-chave que meça as diferenças em termos absolutos entre as taxas de emprego, com e sem crianças entre os 0 e os 6 anos, por sexo, para a faixa etária de 20-50 anos, apoiado por dois indicadores de contexto. O Comité dedicará ainda algum trabalho ao estudo de indicadores referentes às modalidades de trabalho flexíveis em termos de tempo de trabalho e de cuidados dispensados às pessoas a cargo, com excepção das crianças.

Em oitavo lugar, relativamente ao diálogo social e à participação dos trabalhadores, o Comité reconhece que as diversas modalidades e tradições entre os Estados-Membros tornam difícil a identificação de indicadores-chave, tendo concluído que a melhor abordagem poderá constituir na identificação de uma gama de indicadores que meçam a representação e a participação dos trabalhadores. O Comité tenciona prosseguir com urgência a sua análise de possíveis indicadores respeitantes a esta dimensão, com base, nomeadamente, nos exemplos enumerados no anexo.

Em nono lugar, relativamente à diversidade e à não discriminação, o Comité reconhece a dificuldade de conseguir dados, em especial para a definição de um indicador-chave, e recomenda, por isso mesmo, a utilização de três indicadores de contexto. O primeiro referente à desigualdade entre as taxas de emprego na faixa etária dos 55 aos 64 anos; o segundo referente à desigualdade entre as taxas de emprego e de desemprego das minorias étnicas e dos imigrantes, tendo em conta a distinção entre os níveis de qualificação alto e baixo, em comparação com as taxas globais; e ainda um terceiro, referente à desigualdade entre as taxas de emprego e de desemprego dos deficientes, tendo igualmente conta a distinção entre os níveis de qualificação, em comparação com as taxas globais.

Em décimo lugar, relativamente ao desempenho global do trabalho, o Comité recomenda um indicador que meça o crescimento da produtividade calculada pela evolução dos níveis do PIB per capita da população empregada e por hora de trabalho, em percentagem, acompanhado por dois indicadores de contexto.

* * *

Apresenta-se em anexo uma lista completa dos indicadores-chave e de contexto recomendados.

INDICADORES DE QUALIDADE NO EMPREGO RECOMENDADOS

1. QUALIDADE INTRÍNSECA DO EMPREGO

INDICADOR-CHAVE RECOMENDADO

INDICADORES DE CONTEXTO RECOMENDADOS

1. Transições entre não-emprego e emprego e dentro do emprego por nível de salário
(fonte: Painel Comunitário dos Agregados Familiares – PCAF).

2. Transições entre o não-emprego e o emprego e dentro do emprego por tipo de contrato (fonte: PCAF)

Estatuto em t	1.º decil	2.º decil	3.º decil	4.º-10.º decil	Não- -Emprego ¹	Total
Estatuto em (t-1)						
1.º decil						100
2.º decil						100
3.º decil						100
4.º-10.º decil						100
Não-Emprego						100

Situação em t	Contrato permanente	Contrato a termo fixo	Total
Situação em (t-1)			
Contrato permanente			100
Contrato a termo fixo			100
Não-Emprego			100

3. Satisfação com o tipo de trabalho no emprego actual (fonte: PCAF).

¹ O não-emprego abrange tanto o desemprego como a inatividade.

INDICADOR-CHAVE RECOMENDADO		INDICADORES DE CONTEXTO RECOMENDADOS	INDICADORES QUE REQUEREM MAIS TRABALHO
<u>2. APTIDÕES, APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA E PROGRESSÃO NA CARREIRA</u>			
4. Percentagem da população activa que participa em acções de educação e formação (fonte: Inquérito às Forças de Trabalho – IFT).		5. Percentagem da população activa que participa em acções de educação e formação, por sexo e grupo etário (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 e 25-64 anos), situação na profissão e níveis de instrução (fonte: IFT).	
		6. Percentagem da população activa que participa em acções de formação profissional, por sexo, grupo etário e actividade económica (fonte: Inquérito sobre a Formação Profissional Contínua – <i>Continuing Vocational Training Survey</i>, CVTS).	
		7. Percentagem da população activa que utiliza computadores em casa e/ou no local de trabalho para efeitos de trabalho: a) com e b) sem formação profissional na área da informática (fonte: Inquérito do Eurobarómetro sobre as TIC e o emprego, Novembro de 2000).	
<u>3. IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES</u>			
8. Proporção do índice de remuneração horária das mulheres, em relação ao dos homens, para trabalhadores remunerados por um trabalho superior a 15 horas (fonte: Painel Comunitário dos Agregados Familiares).		9. Proporção do índice de remuneração horária das mulheres, em relação ao dos homens, para trabalhadores remunerados por um trabalho superior a 15 horas, ajustada por sector, actividade profissional e idade (fonte: Painel Comunitário dos Agregados Familiares).	Proporção de mulheres empregadas com funções de direcção, em relação ao número de homens com essas funções.
10. Disparidade entre as taxas de emprego feminino e masculino (fonte: IFT).			
² Incluindo a formação inicial e a formação profissional contínua. Com exclusão da formação no âmbito do lazer.			
14263/01	DG J	hrl/VLC/gfa	6
			PT

INDICADOR-CHAVE RECOMENDADO	INDICADORES DE CONTEXTO RECOMENDADOS	INDICADORES QUE REQUEREM MAIS TRABALHO
14. Evolução da taxa de incidência, definida como o número de acidentes de trabalho por 100 000 pessoas empregadas (fonte: Estatísticas Europeias de Acidentes de Trabalho (EEAT)).	11. Disparidade entre as taxas de desemprego feminino e masculino (fonte: Séries harmonizadas do Eurostat sobre desemprego).	
	12. Segregação sectorial entre os sexos: A taxa média nacional de emprego de homens e mulheres é aplicada a cada sector, as diferenças são adicionadas para obter o valor do desequilíbrio total entre os sexos. Este valor é apresentado em percentagem do emprego total (fonte: IFT).	
	13. Segregação profissional entre os sexos: A taxa média nacional de emprego de homens e mulheres é aplicada a cada profissão; as diferenças são adicionadas para obter o desequilíbrio total entre os sexos. Este valor é apresentado em percentagem do emprego total (fonte: IFT).	
<u>4. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO</u>		
		Taxas de doenças profissionais, incluindo novos riscos, por exemplo, esforço repetitivo.
		Percentagem de trabalhadores expostos ao stress.

INDICADOR-CHAVE RECOMENDADO	INDICADORES DE CONTEXTO RECOMENDADOS	INDICADORES QUE REQUEREM MAIS TRABALHO
15. Número de empregados a tempo parcial, voluntário e involuntário, em percentagem do número total de empregados, e número de empregados com contratos a termo, em regime voluntário e involuntário, em percentagem do número total de empregados (fonte: IFT). Estes dados deverão ser acompanhados de informações que indiquem em que medida os trabalhadores a tempo parcial e os trabalhadores com contratos a termo beneficiam de direitos equivalentes e adequados de protecção social e de direitos legais, tal como os trabalhadores permanentes e a tempo inteiro.	<u>5. FLEXIBILIDADE E SEGURANÇA</u>	Indicador compósito sobre a cobertura de segurança social: direito a subsídio de desemprego, pensão de reforma e seguro de doença.
14263/01	DG J	hrl/VLC/gfa8 PT

INDICADOR-CHAVE RECOMENDADO

16. Transições entre situações de emprego, desemprego e inatividade (fonte: IFT).

Situação em t Situação em (t-1)	Emprego	Desemprego	Inactividade	Total
Emprego				100
Desemprego				100
Inactividade				100

INDICADORES DE CONTEXTO RECOMENDADOS

17. Passagem dos desempregados para situações de emprego e formação (fonte: IFT).

Situação em t Situação em (t-1)	Formação	Não-emprego	Emprego	Total (t-1)
Formação				
Não-emprego				
Emprego				
Total (t)				

18. Taxa de emprego total (fonte: IFT).

19. Taxa de emprego, por grupo etário principal e por níveis de instrução (fonte: IFT).

20. Taxa de desemprego total a longo prazo, por sexo (fonte: Séries harmonizadas do Eurostat sobre desemprego).

21. Percentagem de jovens entre os 18-24 anos que completaram o ensino secundário de nível inferior (nível 2 ISCED) ou menos e não frequentam qualquer acção ulterior de educação ou formação, por sexo e situação na profissão (fonte: IFT).

22. Taxa de desemprego juvenil: número de desempregados entre os 15-24 anos, em percentagem da população com idade entre os 15-24 anos (fonte: Séries harmonizadas do Eurostat sobre desemprego).

23. Diferença absoluta entre as taxas de emprego de pessoas sem filhos e com um filho entre 0 e 6 anos, ventilada por sexo (grupo etário 20-50 anos) (fonte: IFT).

7. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E EQUILÍBRIO TRABALHO/VIDA PRIVADA

24. Percentagem de crianças a cargo (sem ser da família) na totalidade das crianças da mesma faixa etária: Ventilado por: antes do ingresso no sistema de ensino pré-escolar não obrigatório, no sistema de ensino pré-escolar não obrigatório e no ensino primário obrigatório (fonte: fontes nacionais – de momento, este indicador apenas pode medir tendências dentro de cada Estado-Membro).

São necessários novos trabalhos para desenvolver um indicador sobre os cuidados prestados às pessoas dependentes que não sejam filhos.

São necessários novos trabalhos para desenvolver um indicador relativo aos regimes de trabalho flexíveis, em especial no que se refere aos horários de trabalho.

25. Número de empregados que deixaram o seu último emprego há menos de 12 meses, por motivos ligados às suas responsabilidades familiares ou para fins de educação, que voltam a trabalhar mas não estão agora disponíveis para trabalhar (pelos mesmos motivos por que deixaram o seu último emprego), em percentagem do número total de empregados, por sexo (fonte: IFT).

8. DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES

Reconhecendo as amplas diferenças que existem entre as disposições, práticas e tradições dos diversos Estados-Membros, o Comité considera que a melhor abordagem a seguir consiste em identificar uma gama de indicadores, e propõe que se analisem urgentemente, *inter alia*, as seguintes possibilidades:

- medição da representação e participação dos empregados;
- percentagem de empregados abrangidos por convenções colectivas de trabalho;
- evolução do número de dias perdidos em conflitos laborais por 1000 empregados, por actividade económica (NACE); medição das tendências em cada Estado-Membro;
- percentagem de empregados com representação de trabalhadores reconhecida;
- Cobertura dos conselhos de empresa e de outras formas de representação e participação;
- densidade de representação sindical.

9. DIVERSIDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO

26. Desequilíbrio da taxa de emprego da população com idade entre os 55-64 anos (fonte: IFT).
27. Disparidade entre as taxas de emprego e desemprego das minorias étnicas e dos imigrantes, por nível de qualificação (baixo ou elevado), e em comparação com as taxas globais (fonte: actualmente, fontes nacionais).

São necessários novos trabalhos para melhorar os dados relativos a estes indicadores e para alargar o seu âmbito, por forma a incluir a disparidade salarial e a abranger outros grupos desfavorecidos no mercado de trabalho.

INDICADOR-CHAVE RECOMENDADO	INDICADORES DE CONTEXTO RECOMENDADOS	INDICADORES QUE REQUEREM MAIS TRABALHO
29. Crescimento da produtividade laboral, medida pela evolução dos níveis de PIB <i>per capita</i> da população empregada e por hora trabalhado (fonte: Eurostat, DG ECFIN).	28. Disparidade entre as taxas de emprego e desemprego dos deficientes, por nível de qualificação (baixo ou elevado), e em comparação com as taxas globais (fonte: actualmente, fontes nacionais). <u>10. DESEMPENHO GLOBAL DO TRABALHO</u> 30. Produção anual total dividida pelo número de pessoas empregadas e pelo número de horas trabalhadas (fonte: Eurostat, DG ECFIN, OCDE (horário de trabalho)). 31. Percentagem da população activa que completou pelo menos o ensino secundário de nível superior (nível 3 ISCED), por sexo, grupo etário (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 e 25-64 anos) e situação na profissão (fonte: IFT).	
14263/01	DG J	hrl/VLC/gfa 12 PT