



**CONSELHO DA
UNIÃO EUROPEIA**

**Bruxelas, 21 de Novembro de 2008 (26.11)
(OR. en)**

16087/08

**SOC 709
ECOFIN 539**

NOTA DE ENVIO

de:	Secretário-Geral da Comissão Europeia, assinado por Jordi AYET PUIGARNAU, Director
data de recepção:	19 de Novembro de 2008
para:	Javier SOLANA, Secretário-Geral/Alto Representante
Assunto:	Comunicação da Comissão – Principais mensagens do Relatório sobre o Emprego na Europa 2008

Envia-se em anexo, à atenção das delegações, o documento da Comissão – COM(2008) 758 final.

Anexo: COM(2008) 758 final



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 18.11.2008
COM(2008) 758 final

COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO

Principais mensagens do Relatório sobre o Emprego na Europa 2008

COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO

Principais mensagens do Relatório sobre o Emprego na Europa 2008

1. INTRODUÇÃO E PRINCIPAIS CONCLUSÕES DO RELATÓRIO

A presente comunicação dá conta das principais conclusões do *Relatório sobre o Emprego na Europa 2008*. Esta é a 20.^a edição do relatório, o qual se tornou uma das mais importantes ferramentas da Comissão Europeia para ajudar os Estados-Membros a analisar, formular e conduzir as respectivas políticas de emprego.

O *Relatório sobre o Emprego na Europa* traça habitualmente uma panorâmica da situação do emprego na UE, concentrando-se num conjunto limitado de temas prioritários da agenda política neste domínio.

Principais conclusões do relatório de 2008:

- Bons resultados em termos de emprego, com a criação líquida de 3,5 milhões de postos de trabalho em 2007, uma tendência que prosseguiu no primeiro semestre de 2008, embora a um ritmo mais reduzido. Contudo, existe um risco significativo de inversão desta tendência a curto prazo, em virtude da actual turbulência nos mercados financeiros, das crescentes correcções no mercado imobiliário e do enfraquecimento do crescimento do comércio global.
- Ainda que possa vir a ser necessário, a curto ou a médio prazo, fazer concessões entre o crescimento do emprego e o aumento da produtividade, uma articulação adequada das políticas pode atenuar os seus efeitos.
- Os fluxos migratórios¹ recentes contribuíram significativamente para o crescimento global da economia e do emprego na UE desde 2000, contribuindo para fazer face ao problema da escassez de mão-de-obra e de competências e aumentando flexibilidade do mercado de trabalho. Há situações contrastantes entre os Estados-Membros do Sul e do Norte no que respeita à integração dos migrantes no mercado de trabalho, à forma como são utilizadas as suas competências e à qualidade dos seus empregos.
- Os dados disponíveis desde o alargamento de 2004 sugerem um impacto económico globalmente positivo da recente mobilidade intra-comunitária, não apontando qualquer perturbação grave no mercado do trabalho.
- Uma análise das informações e dos estudos disponíveis revela haver margem para melhorar a definição do conceito de qualidade do emprego, tal como a UE o concebe actualmente, passando a considerar também os salários e a intensidade do trabalho. O desempenho global do mercado de trabalho, a produtividade laboral e a qualidade do emprego, mais do que imperativos contrários, constituem factores entre os quais existem

¹ A análise constante do relatório concentra-se no número de imigrantes recentes, ou seja, os fluxos migratórios posteriores a 2000.

sinergias. Os Estados-Membros com resultados mais favoráveis em matéria de qualidade do emprego são também aqueles que mais se destacam com taxas de emprego e níveis de produtividade elevados.

- Diferentes modelos de aquisição de competências (por exemplo ensino formal, formação profissional e experiência relacionada com o trabalho) combinam-se com formas diferentes de aceder a um emprego. Para melhorar a correspondência entre as ofertas e a procura de emprego, facilitar as transições e antecipar a mudança, é necessário melhorar o âmbito e a exactidão das informações disponíveis sobre a procura actual e futura de mão-de-obra e os correspondentes requisitos de competências.

2. ABRANDAMENTO DO MERCADO DE TRABALHO DA UE APÓS PERÍODO DE DINAMISMO EM 2007

No final de 2007, o crescimento económico começou a abrandar, na sequência do tumulto mundial nos mercados financeiros e do aumento drástico dos preços dos produtos de base e da energia. Apesar de a taxa de crescimento do PIB da UE ter diminuído gradualmente dos cerca de 3% registados em 2006 e 2007 para os previstos 1,4% em 2008, o **impacto dessa queda no mercado de trabalho** não se afigurou muito significativo até meados de 2008 (com base em dados disponíveis até ao início do Outono de 2008). Contudo, a perspectiva para o emprego prevê-se menos favorável nos meses que se avizinham.

O crescimento do **emprego** na UE abrandou, passando de um ritmo vigoroso em 2006 e 2007, com uma taxa de 1,6%, para uma taxa homóloga mais moderada de 1,3% no segundo trimestre de 2008. Por si só, o dinamismo de 2007 gerou 3,5 milhões de novos empregos. Contudo, marcadas **diferenças começam a emergir entre os Estados-Membros**. O crescimento do emprego, que em 2007 tinha sido positivo em todos os Estados-Membros da UE excepto na Hungria, registou um acentuado recuo no final do primeiro semestre de 2008 em vários países, designadamente a Dinamarca, a França, a Alemanha, a Itália, a Lituânia, a Espanha, a Suécia e o Reino Unido.

Até meados de 2008, e apesar dos primeiros sinais de abrandamento da economia da UE no segundo semestre de 2007, a taxa de **desemprego** permaneceu estável nos níveis alcançados em 2007, denotando uma resistência do mercado de trabalho aos choques económicos. Em 2007, a taxa de desemprego manteve-se abaixo dos 10% em todos os Estados-Membros excepto na Eslováquia. Com 3,2%, os Países Baixos registavam a taxa mais baixa, contra os 11,1% da Eslováquia. No entanto, verificou-se uma inversão das tendências favoráveis em matéria de desemprego em alguns Estados-Membros, incluindo a Espanha, a Itália, a Irlanda e o Reino Unido.

Graças ao forte crescimento em 2007, a **taxa de emprego** global da UE aumentou quase 1 ponto percentual para 65,4% em 2007, embora situando-se ainda 4,6 pontos percentuais abaixo da meta de Lisboa. A taxa de emprego das mulheres era de 58,3% e a dos trabalhadores mais velhos de 44,7%, comparativamente às metas de 60% e 50%, respectivamente, fixadas para 2010. Tendo em conta o fraco crescimento do emprego, não parece provável que as metas de Lisboa para as taxas de emprego, à excepção do emprego feminino, sejam alcançadas até 2010.

A **taxa de emprego global** era superior a 70% em sete Estados-Membros, enquanto em seis outros se situava a três pontos percentuais da meta fixada. Contudo, na Roménia, Itália,

Hungria, Polónia e Malta, essa taxa continuava a mais de 10 pontos percentuais abaixo do objectivo de 70%. A meta de 60% para o **emprego feminino** foi cumprida em 15 Estados-Membros, enquanto dois outros registavam níveis 3 pontos percentuais aquém dessa meta. Na Grécia, Itália e Malta, a taxa situava-se ainda a mais de 10 pontos percentuais abaixo do objectivo. 12 Estados-Membros cumpriram a meta de 50% fixada para o emprego dos **trabalhadores mais velhos**, mas em 10 outros, incluindo os grandes Estados-Membros como a França, a Itália e a Polónia, o diferencial era superior a 10 pontos percentuais.

O **crescimento da produtividade do trabalho** (em termos do PIB real por pessoa empregada) continua a ser preocupante, podendo enfraquecer ainda mais se a desaceleração observada no primeiro semestre de 2008 persistir ou vier a agravar-se.

Em 2007, o crescimento da produtividade do trabalho não foi além dos 0,5% na Dinamarca, Itália, Luxemburgo e Suécia, registando um aumento acentuado na maioria dos novos Estados-Membros, designadamente a Estónia, a Letónia, a Lituânia e, em especial, a Eslováquia, que registaram taxas acima dos 6,5%. Entre os maiores Estados-Membros da UE-15, o crescimento da produtividade do trabalho abrandou significativamente na Alemanha e na França, permanecendo modesto na Espanha e na Itália.

Para alcançar os seus objectivos sociais e económicos, a UE deverá colocar a tónica no aumento simultâneo do emprego e da produtividade do trabalho.

Apesar de não ser de esperar que o emprego evolua, a longo prazo, de forma inversamente proporcional à produtividade do trabalho, vários factores (incluindo a produtividade multifactores, a intensidade de capital da produção, o capital humano e a procura agregada) poderão exigir concessões entre emprego e crescimento da produtividade a curto e a médio prazo, cujos efeitos poderão ser corrigidos por medidas adequadas. Tais políticas obrigam a reformas estruturais não apenas no mercado de trabalho mas também nos mercados financeiros, de serviços e de produtos, no quadro de um ambiente macroeconómico estável.

3. IMIGRAÇÃO DE PAÍSES TERCEIROS E MOBILIDADE INTRACOMUNITÁRIA

Imigrantes de países terceiros nos mercados de trabalho da UE: um contributo considerável para o crescimento e um desafio político importante

Num cenário de envelhecimento das sociedades europeias e de necessidades crescentes do mercado de trabalho, é previsível um aumento da imigração nas próximas décadas. Ainda que a imigração se traduza em oportunidades — designadamente de atenuar os efeitos do envelhecimento da população, ajudar a solucionar o problema da escassez de mão-de-obra e de competências e, de um modo mais geral, impulsionar o crescimento económico — acarreta igualmente alguns desafios.

Os Estados-Membros distinguem-se pelo seu passado em matéria de imigração e pelas características da imigração recente, que se compõe de populações variadas do ponto de vista da região de origem, do meio cultural, dos níveis de competências, das características socioeconómicas e das vias de entrada na UE. Todos estes elementos, em conjunção com a heterogeneidade que caracteriza os Estados-Membros em matéria de quadros institucionais e regulamentação dos fluxos migratórios, têm uma incidência diferente, segundo o país, na integração dos imigrantes no mercado de trabalho.

Fenómeno muito mais significativo do que a mobilidade intracomunitária dos cidadãos da UE, a imigração de países terceiros tem vindo a aumentar substancialmente nos últimos anos, triplicando entre meados da década de 1990 e o início da década de 2000. Efectivamente, os imigrantes extracomunitários que chegaram à UE nos últimos sete anos representam quase um terço de todos os imigrantes em idade activa. Ao mesmo tempo, as afluências tornaram-se mais diversificadas, com um maior influxo de pessoas da América do Sul e Central e muito mais migração para países da Europa Meridional.

Os imigrantes recém-chegados deram contribuíram para um quarto do crescimento económico global e para a expansão do emprego na UE desde 2000, sem grandes repercussões nos salários e nos empregos a nível nacional. Contribuíram claramente para atenuar a escassez de mão-de-obra e de competências, com tendência para se concentrarem nos sectores onde a procura era mais significativa, em particular nos empregos menos qualificados. Os dados disponíveis sugerem que, de um modo geral, têm desempenhado um papel de complementaridade relativamente aos trabalhadores comunitários, não os substituindo, e contribuído para uma maior flexibilidade do mercado de trabalho.

Contudo, a tendência é ainda para a UE atrair principalmente imigrantes menos especializados: 48% dos novos migrantes em idade activa são pouco qualificados e apenas um em cinco é altamente qualificado.

O acesso ao emprego é um elemento fundamental para a integração bem sucedida nas sociedades de acolhimento. Contudo, em muitos Estados-Membros, a situação dos imigrantes no mercado de trabalho é substancialmente pior do que a dos cidadãos da UE: as suas taxas de emprego são inferiores e eles estão mais expostos ao desemprego ou a empregos de menor qualidade ou para os quais são sobrequalificados.

Nos novos países de imigração da Europa Meridional, que acolheram elevados fluxos de imigração de mão-de-obra nos últimos anos, os imigrantes afirmam-se melhor no mercado de trabalho do que os cidadãos comunitários. Nos restantes Estados-Membros da UE-15, onde outros canais de imigração têm sido relativamente mais importantes, a tendência é para os imigrantes terem uma situação global mais difícil no mercado de trabalho (em termos de taxas de emprego) comparativamente aos cidadãos da UE.

Na maioria dos Estados-Membros, os novos imigrantes, em particular as mulheres e as pessoas oriundas de determinadas regiões, demoram muito mais tempo a fixar-se no mercado de trabalho, o que, a longo prazo, pode ter repercussões nos seus resultados.

De um modo geral, os países da Europa Meridional parecem mais bem sucedidos na integração profissional dos imigrantes, sendo, no entanto, maior o risco de serem sobrequalificados e ocuparem empregos precários e de menor qualidade. Em contrapartida, os Estados-Membros setentrionais apresentam uma taxa inferior de imigrantes sobrequalificados, mas os imigrantes registam maiores lacunas nas taxas de participação e emprego, bem como taxas de desemprego mais elevadas comparativamente aos cidadãos da UE.

Entre os principais factores subjacentes às diferenças entre os Estados-Membros no que respeita à integração dos imigrantes no mercado de trabalho contam-se a via de entrada no país de acolhimento, o país de origem, o conhecimento da língua do país de acolhimento, a disponibilidade de medidas de apoio e de integração à entrada, a rigidez do mercado de trabalho e as restrições de acesso no país de acolhimento, o reconhecimento incompleto de qualificações adquiridas fora da UE, a falta de informação sobre o mercado de trabalho e a

discriminação. Estes factores evidenciam os aspectos onde é necessário concentrar estratégias políticas para favorecer a integração e a evolução dos imigrantes no mercado de trabalho.

Mobilidade da mão-de-obra desde os recentes alargamentos: uma experiência geralmente positiva²

Quatro anos após o alargamento da UE de 2004 e mais depois da adesão da Bulgária e da Roménia, praticamente todos os dados disponíveis sugerem que o impacto económico da recente mobilidade intracomunitária tem sido globalmente positivo, não tendo induzido graves perturbações no mercado de trabalho, mesmo nos Estados-Membros que registaram uma afluência relativamente importante de migrantes dos novos Estados-Membros.

Os dados disponíveis apontam para o facto de o número de residentes da UE-10 na UE-15 poder ter aumentado de mais de um milhão e, no que respeita aos cidadãos romenos e búlgaros, de mais de 850 000 desde 2003. Estes números são significativos, em especial se tivermos em conta o período de tempo relativamente curto.

Em termos de mobilidade recente proveniente dos países da UE-10, a Irlanda e o Reino Unido foram os principais países receptores, bem como, em menor grau, a Áustria e a Alemanha.

Os fluxos da Bulgária e Roménia tiveram como principal destino a Espanha e a Itália, envolvendo, na sua maioria, cidadãos romenos — um processo que começou bem antes da adesão da Roménia e Bulgária à UE em 2007.

Relativamente à respectiva população, a Roménia e Bulgária foram também os principais países de origem, juntamente com a Lituânia, Chipre, Polónia, Letónia, Eslováquia, Estónia e Portugal, enquanto que os fluxos provenientes dos outros novos Estados-Membros foram muito menos significativos.

Apesar da sua significativa envergadura, os fluxos de mobilidade intracomunitária desde o alargamento nunca adquiriram as dimensões gigantescas inicialmente temidas por alguns observadores. Entre 2003 e 2007, a proporção média da população de estrangeiros da UE-10 residentes na UE-15 aumentou de cerca de 0,2% a 0,5%.

No mesmo período, a população romena e búlgara residente na UE-15 aumentou de 0,1% até 0,4% — um processo que começou bem antes de 2007. Comparativamente, a proporção de cidadãos da UE-15 residentes noutro país da UE-15 subiu de 1,5% a cerca de 1,7% e a de não nacionais da UE-27 de 3,6% a 4,3%.

Acresce que não há qualquer indicação de que os recentes fluxos de mobilidade intracomunitária tenham excedido as capacidades de absorção dos mercados de trabalho. Desde o alargamento, tanto nos principais países de emigração como de imigração, os salários dos trabalhadores continuaram a aumentar e o desemprego a diminuir.

Mesmo quando analisam os efeitos isolados da migração e da mobilidade nos salários e no desemprego, os estudos realizados testemunham sistematicamente efeitos muito pouco relevantes nesses dois factores a nível nacional.

² Um relato mais circunstanciado das principais conclusões sobre esta matéria consta do relatório da Comissão intitulado *O impacto da livre circulação de trabalhadores no contexto do alargamento da UE*, adoptado conjuntamente com a presente Comunicação (COM(2008) 765 final).

Não parece provável, um aumento repentino da mobilidade da mão-de-obra a partir dos novos Estados-Membros. Os dados indicam que a crescente convergência em termos de rendimento e emprego entre os antigos e os novos Estados-Membros está já a diminuir os incentivos económicos à mobilidade, sendo susceptível de contribuir para um declínio ulterior da oferta de mão-de-obra proveniente dos novos Estados-Membros. Além disso, em virtude de uma diminuição substancial dos contingentes jovens, a reserva de trabalhadores potencialmente móveis dos países da Europa Central e Oriental está a diminuir, o que é susceptível de reduzir, no futuro, os fluxos de mobilidade geográfica na UE.

De facto, os fluxos de mobilidade para o Reino Unido e para a Irlanda, que parecem ter atingido o nível máximo em 2006, diminuíram significativamente em 2007 e no primeiro trimestre de 2008. Efectivamente, há indicações de fluxos de regresso cada vez mais importantes, particularmente do Reino Unido. Além disso, a abertura dos mercados de trabalho aos trabalhadores da UE-8 na maioria dos outros países da UE-15 desde 2006 poderá de certo modo ter desviado os fluxos migratórios para outros Estados-Membros. Muitas pessoas originárias da Bulgária e da Roménia optaram já pela mobilidade e trabalham há alguns anos noutras partes da UE. o que indica que muitas das pessoas que quiseram mudar já assim fizeram e que o potencial migratório da Bulgária e Roménia é agora limitado.

Da perspectiva dos novos Estados-Membros, em particular os que registam importantes fluxos de mobilidade, a emigração maciça é frequentemente considerada uma faca de dois gumes. Por um lado, a emigração ajuda a reduzir desemprego. Por outro, a saída de pessoas, predominantemente jovens e altamente qualificadas, suscita preocupações relativas à fuga de cérebros e à escassez de mão-de-obra nos países em questão. Há, no entanto, alguns factores que podem contribuir para minorar estes problemas, tais como o recente aumento significativo das taxas de inscrição no ensino universitário na maioria dos novos Estados-Membros, a natureza provisória de muitos fluxos de mobilidade e o facto de muitos dos trabalhadores que regressam o fazerem com melhores competências profissionais e contactos internacionais que podem trazer vantagens para o seu país de origem.

4. MEDIR A QUALIDADE DO EMPREGO NA UE

A qualidade do emprego está consagrada na Estratégia Europeia de Emprego, quando esta apela a mais e melhores empregos. Contudo, o significativo crescimento do emprego na UE durante a última década coincidiu com preocupações generalizadas sobre a qualidade de muitos postos de trabalho na Europa, relacionadas com a incidência do trabalho temporário, a crescente exposição a pressões concorrenciais cada vez mais importantes, a deterioração das condições de trabalho e a intensificação dos ritmos de trabalho. Esta evolução exige uma reavaliação dos resultados e das tendências em termos de qualidade do emprego na UE.

Os salários não chegam para medir a qualidade do emprego, em virtude de imperfeições do mercado como a falta de informação referente, por exemplo, ao nível de capital humano. Além disso, a satisfação profissional parece não depender apenas das vantagens decorrentes de um emprego, como os salários, mas também das condições e dos processos a elas conducentes, incluindo a organização do trabalho, a autonomia, a intensidade do trabalho e a saúde e segurança no trabalho.

Ao longo de uma vida, a possibilidade de conciliar trabalho com as responsabilidades privadas e familiares, em conjunção com a probabilidade de transições positivas no mercado

de trabalho e progressões de carreira, é igualmente uma dimensão fundamental da qualidade do emprego.

As recentes evoluções no plano teórico, assim como os trabalhos em curso em várias instituições internacionais para definir quadros para a qualidade do emprego, constituem uma oportunidade de rever o conceito de qualidade do emprego actualmente utilizado na UE. Este conceito, que reconhece o carácter pluridimensional da qualidade do emprego, incorporando variáveis objectivas e subjectivas (como a satisfação profissional), pode ser melhorado. O conceito actual não tem em consideração variáveis importantes, como os salários e a intensidade do trabalho, e só parcialmente abrange dimensões como a formação e a educação. Por outro lado, inclui variáveis económicas agregadas que não estão directamente relacionadas com especificidades de um emprego ou trabalhador.

Com estas considerações em mente, foi analisado um conjunto de dados que dizem respeito à UE-27 em 2005-2006, com vista a identificar as dimensões que compõem a essência da qualidade do emprego na UE. Foram identificadas as seguintes quatro dimensões fundamentais:

- i) segurança socioeconómica (incluindo níveis e distribuição de salários);
- ii) educação e formação;
- iii) condições laborais (incluindo intensidade de trabalho);
- iv) conciliação de trabalho e vida privada e equilíbrio entre homens e mulheres.

Uma análise dos desempenhos dos Estados-Membros no que respeita a estas dimensões revela desafios diferentes para os países nórdicos, os países continentais, os Estados-Membros do Sul e os novos Estados-Membros. Estas situações típicas são globalmente coerentes com os quatro tipos de situações e desafios nacionais descritos no contexto da flexigurança (ver relatórios sobre o Emprego na Europa, 2006 e 2007).

A inclusão dos salários e da intensidade do trabalho e a exclusão de indicadores de desempenho macroeconómico (não directamente relacionados com a qualidade do emprego) são fundamentais para melhorar a caracterização dos resultados nacionais em matéria de qualidade do emprego relativamente à definição original deste conceito.

Uma análise dinâmica da qualidade do emprego com base num índice sintético composto de um grupo restrito de variáveis indica que a tipologia de países em função das respectivas situações em matéria de qualidade do emprego tende a ser relativamente estável no tempo.

A caracterização da qualidade do emprego através de indicadores relativos ao conjunto da economia destaca sinergias, mais do que concessões, entre o desempenho global do mercado de trabalho, a produtividade do trabalho e a qualidade de emprego. De facto, os Estados-Membros com resultados mais favoráveis em matéria de qualidade do emprego são também aqueles que mais se destacam com taxas de emprego e níveis de produtividade elevados.

5. A EDUCAÇÃO E O EMPREGO: PERCURSOS PROFISSIONAIS MÚLTIPLOS

Uma preocupação recorrente dos responsáveis políticos nas áreas da educação e do emprego é a falta de correspondência entre as habilitações escolares dos trabalhadores e respectivos níveis de competências e as necessidades reais do mercado de trabalho. A globalização, a mudança tecnológica, o envelhecimento da população e outras mudanças de ordem societal mais vastas contribuíram para aumentar a incerteza sobre o futuro e instalar um sentimento de insegurança. Cada vez mais é maior a probabilidade de os trabalhadores serem chamados a

passar por muitas transições e exercer diferentes funções ao longo das suas vidas activas. É, pois, necessário apoiá-los nessas transições frequentes através de um conjunto de medidas, onde se incluem prestações de desemprego, subsídios de formação, aconselhamento e orientação profissional.

Os responsáveis políticos responderam com uma série de iniciativas que visam antecipar mais eficazmente as futuras necessidades do mercado de trabalho e gerir melhor o processo de mudança. Para dar respostas a estas questões, é necessária uma estratégia política integrada que aumente os níveis de competências, incluindo as competências transversais, facilite as transições e modernize as instituições do mercado de trabalho. Uma avaliação regular das necessidades futuras em matéria de competência será fundamental para projectar estratégias adequadas de formação contínua e políticas laborais eficazes, contribuindo assim para dar corpo às políticas de flexigurança.

A iniciativa *Novas Competências para Novos Empregos* visa primeiramente melhorar a disponibilidade e a qualidade da informação sobre as necessidades actuais e futuras de mão-de-obra e os correspondentes requisitos de competências, a fim de aperfeiçoar o processo de correspondência entre oferta e procura de empregos. Apesar das usuais advertências associadas às projecções profissionais, estes exercícios constituem uma ferramenta indispensável para informar melhor os responsáveis políticos e adaptar as competências às necessidades do mercado de trabalho.

Para além das projecções em matéria de procura de profissionais e requisitos de competências, há que realizar outros exercícios qualitativos, como análises prospectivas, inquéritos a empregadores, estudos de casos ou exercícios de modelização de competência profissionais. Estes exercícios são essenciais à identificação de novas tendências no tocante aos requisitos de competências e a mudanças no conteúdo das profissões. Uma combinação de métodos quantitativos e qualitativos, abrangendo diferentes períodos de tempo e actualizada regularmente, manteria informados os responsáveis políticos, ajudando-lhes a melhorar a correspondência de emprego na UE e a adaptar os sistemas de educação e formação às novas necessidades.

A correspondência entre oferta e procura de empregos é particularmente afectada quando o mercado não consegue reagir em virtude de informações insuficientes ou expectativas inadequadas. De facto, muitas vezes os trabalhadores carecem de informação sobre as melhores oportunidades de emprego disponíveis. Uma forma de recolher e divulgar essas informações poderia ser o desenvolvimento, à escala da UE, de uma ferramenta harmonizada de «exploração de carreira», inspirada nas melhores práticas internacionais. Uma ferramenta deste tipo poderia ser utilizada por muitos indivíduos e organizações para vários fins (por exemplo, aconselhamento em matéria de emprego e projecções profissionais).

Um estudo empírico da relação entre educação e profissões a nível comunitário realizado no relatório permite uma caracterização mais rica que depende, em parte, das políticas de recursos humanos das empresas. Por exemplo, os empregadores diferem na importância que conferem às áreas de estudo por oposição à experiência profissional; o acesso a algumas profissões está limitado a determinados níveis de ensino e áreas de estudo; algumas profissões estão abertas a trabalhadores com perfis distintos; e algumas profissões oferecem melhores oportunidades de formação profissional contínua, beneficiando de complementaridades com os níveis iniciais de ensino. A análise empreendida identifica oito formas diferentes de os trabalhadores acumularem competências durante um ciclo de vida (por exemplo ensino formal, formação profissional e experiência relacionada com o trabalho), as quais se

conjugam com formas distintas de aceder ao emprego. Estes resultados, conjuntamente com informações sobre as instituições e as políticas, poderiam contribuir para uma descrição mais exacta dos empregos e das oportunidades de formação, acabando por melhorar a correspondência entre a oferta e a procura de competências.

6. CONCLUSÕES

Apesar de evidentes sinais de um crescimento económico mais lento, o dinamismo dos mercados de trabalho da UE prosseguiu em 2007, induzindo um aumento líquido de 3,5 milhões de empregos.

A deterioração da conjuntura económica, resultante da crise dos mercados financeiros, está a agravar os riscos para o emprego num futuro próximo. Nos últimos anos, a maioria dos Estados-Membros aplicou importantes reformas estruturais na área do emprego, cuja robustez será agora posta à prova pelo actual recessão cíclica.

A crescente incerteza e a volatilidade da conjuntura estão a tornar-se a envolvente normal para os mercados de trabalho da UE e para a definição das políticas que lhes estão associadas. Os fluxos cada vez mais importantes de trabalhadores migrantes oriundos de países terceiros, conjuntamente com o aumento da mobilidade intracomunitária na sequência dos dois alargamentos mais recentes, foram factores importantes que impulsionaram o crescimento económico e de emprego nos últimos anos, mas que estão também a condicionar a situação económica e social na UE num sentido mais lato. Ao analisar estes fenómenos, o relatório deste ano destaca a sua contribuição amplamente positiva e identifica alguns desafios políticos importantes resultantes desta nova situação.

Recentemente, a flexigurança constituiu uma resposta política importante da UE ao desgaste das velhas certezas em relação aos mercados de trabalho europeus. Edições anteriores do relatório sobre o *Emprego na Europa* contribuíram com análises para avaliar os méritos das políticas de flexigurança. Ao reexaminar a questão da qualidade do emprego, o relatório deste ano contextualiza a flexigurança e encontra não só complementaridades entre os dois conceitos, mas também sinergias importantes entre a qualidade do emprego e o desempenho global em matéria de economia e emprego.

Por último, uma correspondência melhorada entre oferta e procura de emprego e transições mais harmoniosas no mercado de trabalho contam-se entre os principais objectivos da abordagem de flexigurança. O presente relatório sublinha assim a importância de, neste contexto, aproveitar as ligações entre educação e o emprego. Destaca o papel dos organismos públicos na identificação de oportunidades de emprego actuais e futuras e correspondentes requisitos de competências, tal como previsto na iniciativa *novas competências para novos empregos*, bem como a necessidade de investir mais no desenvolvimento das competências dos jovens e dos adultos.

O relatório sobre o *Emprego na Europa em 2008* está disponível no seguinte endereço:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=en>