



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 6.2.2003
COM(2003) 57 final

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

**PAINEL DE AVALIAÇÃO RELATIVO À EXECUÇÃO DA AGENDA
DE POLÍTICA SOCIAL**

1. Introdução

Este é o terceiro painel de avaliação que a Comissão apresenta sobre a execução da Agenda de Política Social¹. Na edição referem-se, essencialmente, os principais avanços realizados em 2002².

A apresentação de um painel de avaliação anual responde ao convite dirigido pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho Europeu à Comissão para que esta dê conta dos avanços realizados e verifique o empenhamento e os contributos dos diversos agentes na execução da agenda. O objectivo não é o de organizar uma classificação dos desempenhos dos Estados-Membros, mas sim o de permitir o acompanhamento da forma como a agenda é transformada em medidas políticas e acções concretas. O painel complementa o relatório anual de síntese a apresentar ao Conselho Europeu da Primavera no que respeita às acções que integram a Agenda de Política Social.

O ponto de referência na medição dos progressos é a Comunicação da Comissão de Junho de 2000 e as orientações políticas aprovadas no Conselho Europeu de Nice, em Dezembro de 2000.

A Agenda de Política Social traça o percurso da UE no processo de modernização e aperfeiçoamento do modelo social europeu, através do investimento nas pessoas e da criação de um Estado-providência activo. Este processo deverá contribuir para a concretização do objectivo estratégico definido no Conselho Europeu de Lisboa, em Março de 2000.

O seu propósito consiste em dar resposta aos desafios comuns que se colocam à UE, assegurando, ao mesmo tempo, o pleno aproveitamento das novas oportunidades. No cerne desta agenda está a transposição do objectivo de Lisboa - redefinido em subsequentes reuniões do Conselho Europeu - através de uma interacção dinâmica e sinérgica entre políticas económicas, de emprego e sociais.

A agenda deverá ainda reforçar a política social enquanto factor produtivo, bem como a solidariedade e a justiça social. A promoção da "qualidade" constitui a principal força motriz de toda a agenda.

2. Situação económica, do emprego e social

A situação económica

A economia europeia criou em 2001 cerca de 2 milhões de novos empregos. Daqui resultou que a taxa de emprego³ continuou a aumentar, passando de 63,4% em 2000 para 64,1% em 2001. A taxa de emprego das mulheres subiu de 54,1% para 55%. No mesmo período, a taxa de desemprego baixou de 7,8% para 7,4%. O desemprego de longa duração também continuou a decrescer - de 3,5% em 2000 para 3,1% em 2001. Note-se que a melhoria do comportamento do emprego se verificou num ambiente de deterioração económica.

¹ COM(2000) 379 de 28/06/2000; Resolução do PE A5-0291/2000 de 25/10/2000; Conclusões do Conselho Europeu de Nice.

² No entanto, ao longo de todo o documento, estes são relacionados com o trabalho desenvolvido nos dois anos anteriores e com iniciativas futuras, a fim de proporcionar uma panorâmica tão clara quanto possível num relatório sintético como este.

³ Dados relativos às taxas de emprego e de desemprego de longa duração revistos e publicados em 16 de Dezembro de 2002.

Entre 2000 e 2001, o crescimento do PIB caiu de 3,4% para 1,5%, e as projecções económicas da Comissão do Outono de 2002 constataam que a recuperação está a ser mais lenta do que o previsto⁴. Calcula-se que a taxa média de crescimento seja de 1% em 2002 e de 2% em 2003. As previsões actuais indicam que o crescimento económico recomeçará a ganhar ímpeto na segunda metade de 2003. Ao mesmo tempo que a criação de emprego deverá prosseguir ao ritmo de cerca de 1 milhão de novos postos de trabalho no período 2002-2003, prevê-se também um lento crescimento da taxa de desemprego - de 7,6% em 2002 para 7,7% em 2003. Espera-se que, em 2004, a taxa de desemprego volte a cair para os 7,4% de 2001. Não se prevê que a inflação desça abaixo dos 2% em 2003, enquanto que os défices orçamentais nacionais deverão subir para 1,9% do PIB na UE (e para 2,3% na zona euro).

A situação do emprego

Apesar do recente abrandamento económico, os mercados laborais da UE continuam a apresentar melhorias no plano da criação de novos postos de trabalho e da aplicação de políticas de promoção do emprego. Porém, a curto prazo, os ganhos de produtividade deverão permanecer baixos⁵.

Desde 1997, foram criados mais de 10 milhões de postos de trabalho - dos quais 6 milhões foram ocupados por mulheres - e os desempregados são menos 4 milhões. Na revisão e avaliação da Estratégia Europeia de Emprego, conclui-se que, ao longo dos cinco anos da sua aplicação, as melhorias estruturais do mercado do trabalho da UE se consolidaram e que as melhorias na criação de empregos não são exclusivamente de carácter cíclico.

A natureza estrutural destas melhorias é ilustrada pela redução da componente estrutural do desemprego, por um modelo de crescimento económico cada vez mais intensivo em mão-de-obra e por uma resposta mais rápida, por parte do mercado do trabalho, à mudança económica e social. No entanto, estão ainda por realizar significativas melhorias estruturais para aumentar a capacidade da economia para reagir aos choques, por meio de reformas a nível dos produtos e dos mercados do capital e do trabalho.

Não obstante as melhorias, persistem algumas fragilidades generalizadas, que é necessário superar com urgência. Entre estas, contam-se:

- a persistência de elevados níveis de desemprego, nomeadamente o de longa duração;
- as taxas de emprego ainda baixas entre as mulheres;
- a desigual distribuição das taxas de desemprego em função dos níveis etários, que afecta principalmente os trabalhadores mais velhos, embora os jovens enfrentem igualmente problemas consideráveis para encontrar trabalho ou permanecer num emprego;
- os imigrantes, as minorias étnicas e outros grupos desfavorecidos continuam a confrontar-se com obstáculos significativos no mercado do trabalho;
- as desigualdades regionais em vários Estados-Membros, que afectam a coesão social;

⁴ Comissão Europeia: Economia Europeia nº5/2002.

⁵ A melhoria da relação entre o crescimento do emprego e da produtividade constitui o ponto fulcral das medidas de promoção da qualidade no trabalho (ver mais adiante).

- a persistência de estrangulamentos e de escassez de competências nos mercados do trabalho a nível regional.

Para se atingirem as metas de Lisboa para 2010, terão de ser criados mais 15 milhões de novos postos de trabalho⁶. Os desafios são bem conhecidos - a promissora reforma do mercado do trabalho, facilitada pela Estratégia Europeia de Emprego, deve prosseguir com mais vigor e determinação, especialmente num contexto económico menos atractivo. Deve ser evitado a todo o custo o risco de medidas precipitadas que possam comprometer, a médio e longo prazo, a melhoria sustentável da situação do emprego.

A situação social

As debilidades estruturais identificadas no mercado do trabalho são, em grande medida, responsáveis pela persistência da pobreza e da exclusão social como um dos mais obstinados problemas da União. No entanto, há outros factores a considerar, como problemas de saúde e de deficiência, rupturas familiares ou a falta de formação básica. Por outro lado, um posto de trabalho pode não garantir ao seu detentor os meios necessários para escapar à pobreza e à exclusão social, especialmente quando está associado a baixos salários, pouca qualificação, precariedade e formação insuficiente. Por estas razões, a melhoria da situação do emprego na União, embora registe uma evolução muito positiva, pode não ser, por si só, suficiente para exercer um impacto significativo na erradicação da pobreza e da exclusão social.

Os mais recentes dados disponíveis sobre o rendimento (relativos a 1999)⁷ revelam que 15% da população, ou seja cerca de 56 milhões de pessoas, encontra-se em risco de pobreza, vivendo abaixo de um limiar definido em 60% do rendimento mediano nacional. Especialmente preocupante é o facto de 9% da população da UE se encontrar em risco persistente de pobreza (isto é, permaneceram nesta situação durante pelo menos 2 dos 3 anos precedentes). A segurança social é fundamental para reduzir o risco de pobreza. Sem transferências sociais, o risco de pobreza teria sido de 24% (se excluirmos as pensões da definição de transferências sociais), ou 40% (incluindo pensões). Isto revela, simultaneamente, o papel e os limites da redistribuição do rendimento.

A dimensão deste problema varia consideravelmente entre os Estados-Membros. Enquanto os baixos rendimentos e o insuficiente acesso a bens e serviços básicos são ainda endémicos e afectam largos segmentos da população em alguns Estados-Membros, noutros, os sistemas universais de segurança social e o acesso generalizado a serviços públicos em domínios vitais (educação, saúde, prestação de cuidados prolongados a idosos, acolhimento de crianças) limitaram o problema a grupos bem definidos da população.

⁶ COM(2002) 9 e Acordo do Conselho de 8 de Março de 2002 - Aumentar os níveis de participação dos trabalhadores e promover o envelhecimento em actividade.

⁷ Cf. Última série do inquérito ECHP (1999) publicada em Dezembro de 2002. A versão de Dezembro de 2002 da base de dados dos utilizadores do ECHP integra importantes revisões dos dados referentes a certos países e melhorias metodológicas para evitar os pesos extremos e ajustar os dados às situações de ausência de resposta. Apor estes motivos, os indicadores relativos a 1998 e anos anteriores provenientes da base de dados de Dezembro de 2001 não podem ser considerados comparáveis com indicadores para os mesmos anos provenientes da nova base de dados.

Contudo, os dados estatísticos não dão mais do que uma imagem aproximada da dimensão da exclusão social, porque muitos dos grupos sociais mais afectados permanecem em grande parte “invisíveis” para as estatísticas sociais, pelo menos em termos de dados comparáveis a nível comunitário. Estão neste caso, especialmente, os sem-abrigo e as pessoas que vivem em instituições.

O inquérito Eurobarómetro de 2001 sobre precariedade social e integração social revela que uma elevada percentagem de pessoas se considera pobre (pobreza subjectiva), em especial no Sul da Europa.

Os últimos dados disponíveis dos indicadores estruturais evidenciam desigualdades significativas e persistentes na distribuição do rendimento. O rácio entre os 20% dos rendimentos mais elevados e os 20% dos rendimentos mais baixos é de 5,6% para o conjunto da UE, número este que esconde acentuadas diferenças entre os Estados-Membros.

3. A execução da Agenda de Política Social

A execução da Agenda de Política Social para 2002 prossegue em bom ritmo. As iniciativas e medidas anteriormente anunciadas foram concretizadas.

3.1. Criar mais e melhores empregos

Uma das grandes prioridades da Agenda de Política Social é trabalhar pelo objectivo do pleno emprego, o que, segundo as metas acordadas em Lisboa, significa elevar a taxa de emprego para níveis próximos dos 70% até 2010 e aumentar a proporção de mulheres activas para 60% até 2010.

O Conselho Europeu da Primavera, em Estocolmo, completou estas objectivos, acrescentando-lhes as metas intermédias de elevar a taxa geral de emprego para 67% e a das mulheres para 57% até 2005. Foi também introduzida a meta de 50% para a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos (grupo etário 55-64) até 2010. No Conselho Europeu da Primavera de 2002, em Barcelona, foi fixado o objectivo de aumentar gradualmente em cerca de 5 anos, até 2010, a idade média efectiva em que as pessoas deixam de trabalhar. A este respeito, importa referir que a Comissão e o Conselho adoptaram um relatório conjunto sobre formas de aumentar a participação dos trabalhadores e de promover o envelhecimento em actividade.

O Conselho Europeu de Barcelona, em Março de 2002, introduziu uma aferição comparativa das estruturas de acolhimento de crianças: até 2010, pelo menos 33% das crianças com menos de 3 anos de idade e 90% das crianças entre os 3 anos e a idade do início da escolaridade obrigatória deverão ter acesso a serviços de acolhimento. A realização deste objectivo deverá contribuir directamente para atrair mais mulheres para o trabalho remunerado e ajudará homens e mulheres a conciliarem a vida profissional com a familiar.

No entanto, embora haja um crescente apelo para que se atinjam as metas europeias, não existe um compromisso generalizado por parte dos Estados-Membros, sob a forma de metas nacionais. Esta situação limita o potencial da UE para atingir os objectivos gerais com que se comprometeram todos os Estados-Membros.

Principais medidas:

- Relatório conjunto - Aumentar os níveis de participação dos trabalhadores e promover o envelhecimento em actividade⁸

Reforçar e prosseguir a estratégia coordenada de emprego

As Orientações para o Emprego de 2002 foram as últimas do ciclo de cinco anos acordado no Conselho Europeu extraordinário sobre o emprego, no Luxemburgo, em Novembro de 1997. Foram apresentadas pela Comissão em Setembro de 2001 e formalmente adoptadas pelo Conselho em Fevereiro de 2002, com o parecer favorável do Parlamento Europeu. Embora sejam coerentes com as Orientações Gerais para as Políticas Económicas⁹, as Orientações para o Emprego incidem essencialmente nas reformas da política de emprego.

A Comissão propôs a racionalização dos ciclos anuais em matéria de coordenação das políticas económicas e de emprego a partir de 2003. A sincronização dos respectivos calendários introduz uma fase de avaliação da execução das políticas, cujos resultados serão apresentados ao Conselho Europeu da Primavera, e a uma fase posterior de formação de políticas conducente à adopção formal das Orientações para o Emprego e das OGPE.

Como medida de transição para a sincronização da coordenação de políticas, a Comissão apresentou ao Conselho, em Novembro, apenas o projecto de Relatório Conjunto sobre o Emprego de 2002, adiando a sua proposta de Orientações e Recomendações para o Emprego para depois de Conselho Europeu da Primavera de 2003. O projecto de Relatório Conjunto sobre o Emprego, que faz parte da avaliação da execução, apresenta uma detalhada descrição e avaliação das medidas e iniciativas tomadas pelos Estados-Membros em resposta às Orientações para o Emprego de 2002 e das recomendações específicas para o emprego por país.

A racionalização é particularmente oportuna, especialmente porque está em preparação uma nova fase da Estratégia Europeia de Emprego para 2003. Um elemento importante desta nova fase é a avaliação da coordenação das políticas nacionais de emprego desde o Conselho Europeu extraordinário do Luxemburgo sobre o emprego, em 1997. A avaliação foi um exercício conjunto da Comissão e dos Estados-Membros. A comunicação que faz o balanço dos cinco anos da Estratégia Europeia de Emprego apresenta um resumo alargado da avaliação e concluiu que houve um impacto positivo da estratégia em si mesma e das várias orientações e medidas políticas. A avaliação e subsequentes discussões e contribuições deverão levar a Comissão a adoptar, no início de 2003, uma nova comunicação sobre o futuro da Estratégia Europeia de Emprego.

⁸ COM(2002) 9, de 24/01/02, adoptado pelo Conselho em Março de 2002.

⁹ COM(2002) 93, de 21/02/2002, sobre a implementação das Orientações Gerais para as Políticas Económicas em 2001; COM(2002) 191 de 24/04/2002, sobre a proposta da Comissão de uma Recomendação relativa às Orientações Gerais para as Políticas Económicas dos Estados-Membros e da Comunidade para 2002; adopção formal pelo Conselho em Junho de 2002 (JO L 182 de 11/07/2002, p. 1).

Em 2002, o Conselho e o Parlamento Europeu acordaram, na sequência de um processo de conciliação, num programa de acção relativo a medidas comunitárias de incentivo no domínio do emprego, que havia sido proposto pela Comissão em Julho de 2000. Este programa contribuirá para o intercâmbio de boas práticas, para o trabalho em rede e para uma análise aprofundada da situação do mercado do trabalho.

Principais medidas:

- Orientações para as Políticas de Emprego dos Estados-Membros em 2002¹⁰
- Recomendação do Conselho relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros¹¹
- Balanço de cinco anos da Estratégia Europeia de Emprego¹²
- Racionalização dos ciclos anuais em matéria de coordenação das políticas económicas e de emprego¹³
- Projecto de Relatório Conjunto sobre o Emprego, 2002¹⁴
- Medidas de incentivo no domínio do emprego¹⁵

Qualidade no trabalho

O Conselho Europeu de Lisboa introduziu o duplo objectivo de mais e melhores empregos, sublinhando a grande interdependência entre quantidade e qualidade. A realização do objectivo do pleno emprego - tanto para homens como para mulheres - é favorecido pelo aumento da qualidade no trabalho, na medida em que esta pode ser melhorada graças a um aumento do número de empregos. Esta foi uma opção estratégica decidida ao mais alto nível político: o futuro da Europa e a posição concorrencial das empresas europeias têm por alicerces a elevada qualidade dos seus produtos e serviços, o que só é sustentável com uma força de trabalho saudável, empenhada e produtiva.

Esta noção é um aspecto central da Agenda de Política Social e foi mais elaborada numa posterior Comunicação da Comissão intitulada "Um quadro para investir na qualidade"¹⁶. O Conselho Europeu de Laeken aprovou os indicadores para o processo de acompanhamento. A prioridade que deverá ser dada a esta dimensão é evidenciada no relatório de 2002 sobre o emprego na Europa¹⁷.

¹⁰ COM(2001) 511 de 12/09/2001; Resolução do PE B5-2001/739 de 29/11/2001; acordo político do Conselho em Dezembro de 2001; adopção formal pelo Conselho em Fevereiro de 2002 (JO L 60 de 01/03/2002, p. 60).

¹¹ COM(2001) 512 de 12/09/2001; acordo político do Conselho em Dezembro de 2001; adopção formal pelo Conselho em Fevereiro de 2002 (JO L 60 de 01/03/2002, p. 70).

¹² COM(2002) 416 de 17/07/2002; Resolução do PE A5-0301/2002 de 25/09/2002; debates no Conselho em Outubro de 2002.

¹³ COM(2002) 487 de 03/09/2002.

¹⁴ COM(2002) 621 de 13/11/2002.

¹⁵ Decisão do Parlamento Europeu (aprovação em Abril) e do Conselho (aprovação em Maio de 2002).

¹⁶ COM(2001) 313 de 20/06/2001.

¹⁷ Comissão Europeia (2002): O emprego na Europa 2002. Tendências recentes e perspectivas. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.

A relação claramente positiva entre a taxa de emprego e a qualidade no trabalho pode ser empiricamente observada, tal como a relação positiva entre qualidade e produtividade. As simulações de cenários futuros mostram que as melhorias de qualidade nos mercados de trabalho europeus são uma condição para novas reduções dos desequilíbrios em função da idade, do género e das aptidões, que continuam a ser dos maiores obstáculos à melhoria da situação do emprego na EU, e para a correcção dos desequilíbrios regionais em matéria de emprego. Todavia, as dinâmicas que se observam actualmente nos mercados de trabalho europeus não reflectem ainda a dinâmica de qualidade necessária para atingir os ambiciosos objectivos fixados pelos Conselhos de Lisboa, de Estocolmo e de Barcelona. Assim, na ausência de melhorias na qualidade, a criação de empregos permanecerá bastante abaixo do seu potencial, evidenciando os custos económicos da ausência de uma política social de qualidade. Dada a abordagem parcelar da qualidade no trabalho, reflectida nos planos de acção nacionais para 2002, a Comissão sublinhou, no projecto de Relatório Conjunto sobre o Emprego de 2002, a necessidade de os Estados-Membros darem maior ênfase às melhorias neste domínio nos seus Planos de Acção Nacionais para o emprego.

Para além da política pública específica, em especial a da Estratégia Europeia de Emprego, a parceria social é de crucial importância para a realização do objectivo de “mais e melhores empregos”.

As dimensões local e regional da Estratégia de Emprego

As desigualdades regionais continuam a ser elevadas, no que se refere, quer ao emprego, quer às taxas de desemprego. A análise das razões subjacentes a estas disparidades e o intercâmbio de informação são instrumentos úteis na redução da desigualdade entre as regiões. Os Fundos Estruturais contribuem para o reforço da convergência e da coesão.

O envolvimento e participação das autoridades locais e regionais na definição e execução dos planos de acção nacionais para o emprego constituem uma condição prévia para a formação das políticas no domínio do emprego. O envolvimento das autoridades regionais e locais é também uma componente importante do método aberto de coordenação e da boa governação.

Formação e aprendizagem ao longo da vida

O investimento na educação, na formação e na aprendizagem ao longo da vida é crucial para realizar o objectivo de Lisboa de pleno emprego com postos de trabalho de qualidade. A principal tendência que marca o lado da procura no mercado do trabalho é a exigência de competências cada vez mais elevadas.

Os dados disponíveis sugerem que a UE sofre de um subinvestimento em capital humano. Este subinvestimento é resultado da inexistência de políticas sociais e implica um custo para a economia. É um obstáculo à harmonização entre a procura e a oferta, gera estrangulamentos, aumenta o custo do trabalho, como acontece, por exemplo, no sector das TIC, e limita o potencial produtivo da economia europeia. Uma resposta política eficaz exigirá a definição de um quadro de normas de qualidade e de incentivos aos empregadores e aos indivíduos, no sentido de aumentar o volume e a qualidade do investimento privado em capital humano. Deverá incluir igualmente uma reestruturação da despesa pública, com vista a redireccioná-la

para a acumulação de capital humano, nomeadamente em matéria de investigação e desenvolvimento¹⁸.

O memorando sobre educação e formação ao longo da vida¹⁹ deu origem a um amplo debate em toda a Europa, envolvendo todas as partes e actores interessados. Na sua Resolução²⁰, o Parlamento Europeu instou os Estados-Membros a cooperarem, utilizando o método aberto de coordenação, e a esforçarem-se por definir objectivos concretos de participação em acções de educação e formação e por garantir o direito à educação e ao acesso à formação profissional e contínua para todos. Com base neste debate público, a Comissão apresentou uma Comunicação em que delineia possíveis acções futuras para tornar realidade um espaço europeu de aprendizagem ao longo da vida.

A Estratégia Europeia de Emprego reflecte bem a importância desta prioridade, ao dar ênfase à empregabilidade, especialmente através de medidas que evitem que os trabalhadores caiam no desemprego de longa duração, bem como de medidas de intervenção activa no mercado de trabalho. Os recursos comunitários mobilizados através do Fundo Social Europeu são de importância estratégica.

Contudo, são necessários maiores esforços. É de referir o acordo alcançado pelos parceiros sociais a nível interprofissional em relação ao desenvolvimento de aptidões e competências. Os parceiros sociais comprometeram-se a acompanhar a evolução a todos os níveis e a efectuar uma avaliação na Primavera de 2006²¹.

Principais medidas:

– Tornar realidade o Espaço Europeu de Aprendizagem ao Longo da Vida ²²
--

A dimensão laboral e social da sociedade da informação

O desenvolvimento de competências é um elemento central da questão do emprego e da dimensão social da sociedade da informação. Em 2002, foi dedicada uma atenção especial à análise e exploração das contribuições da sociedade da informação para a gestão da mudança e a melhoria da qualidade do trabalho. É salientado o papel crucial dos empregos ligados à sociedade da informação na promoção da mudança e da transformação da economia europeia.

A iniciativa *e-learning* foi identificada como um recurso de grande valor para promover esta mudança gradual. Para acompanhar as suas tendências, a Comissão publicou um relatório intercalar sobre a situação nesta área.

¹⁸ O que é identificado como “elevada qualidade” das despesas públicas na Comunicação da Comissão sobre as finanças públicas na UEM-2002 (COM(2002) 209 de 14/05/2002).

¹⁹ SEC(2000) 1832 de 30/10/2000.

²⁰ Resolução do PE A5-0322/2001 de 23/10/2001.

²¹ Acordo de 28/02/2002.

²² COM(2001) 678 de 21/11/2001; Resolução do PE A5-0062/2002 de 14/03/2002; Resolução do Conselho de Junho de 2002 (JO C 163 de 09/07/2002, p. 1).

Principais medidas:

- Empregos na sociedade da informação: qualidade para a mudança²³
- E-learning: pensar o futuro da educação²⁴

Mobilidade

Na sequência do relatório do grupo de trabalho de alto nível sobre competências e mobilidade, a Comissão adoptou, em 2002, um plano de acção relativo às competências e à mobilidade. Este plano deverá contribuir para a melhoria das competências e da adaptabilidade da força de trabalho europeia. Prevê medidas para superar problemas ligados à inadequada mobilidade profissional, à fraca mobilidade geográfica, à fragmentação da informação sobre mobilidade e à falta de transparência nas oportunidades de emprego. As medidas anunciadas, entre as quais o Cartão Europeu de Saúde e um sítio Web europeu único com informação sobre mobilidade laboral, são concebidas para tornar os mercados do trabalho europeus mais abertos e mais acessíveis. Foram lançadas medidas específicas, concebidas em função das necessidades dos investigadores. Entre estas inclui-se o Portal da Mobilidade e a Rede Pan-Europeia de Centros de Mobilidade para investigadores.

Um aspecto identificado no plano de acção é o da melhoria do reconhecimento de qualificações pelos vários Estados-Membros, relativamente ao qual a Comissão apresentou uma proposta ao Parlamento Europeu e ao Conselho. Deverá igualmente referir-se o acordo entre os parceiros sociais relativo ao desenvolvimento de aptidões e competências. A Comissão adoptou em finais de Dezembro de 2002 uma decisão com vista a renovar e actualizar a rede EURES (que tem por base o Regulamento nº 1612/68), a fim de aumentar a responsabilidade dos serviços público de emprego na prestação e gestão de serviços EURES, nomeadamente a nível transfronteiras, e a racionalizar a rede na perspectiva do alargamento. A decisão da Comissão é complementada por uma Carta EURES, que define os principais aspectos operacionais da rede.

Outra questão abordada é a da modernização das regras existentes sobre a livre circulação de pessoas, cuja discussão já foi iniciada no Conselho Europeu de Nice e deverá ser concluída em 2003. A Comissão adoptou uma proposta de directiva sobre o direito de residência e a livre circulação dos trabalhadores, que está agora a ser negociada com o Parlamento Europeu e o Conselho.

Na mesma ordem de ideias, o Conselho Europeu de Nice exortou à adaptação e extensão da regulamentação relativa aos direitos à segurança social em situações transfronteiras. Foram efectuados progressos na modernização do Regulamento nº 1408/71 e foi apresentada uma proposta no sentido de estender a aplicação da regulamentação a nacionais de países terceiros. Esta proposta foi adoptada pelo Conselho em Dezembro de 2002. O mesmo Conselho aprovou igualmente várias orientações sobre a reforma da coordenação dos sistemas de segurança social. Especialmente relevante é o capítulo relativo aos cuidados de saúde, que salienta os progressos que têm vindo a ser efectuados no sentido da introdução de um cartão europeu de saúde, que será objecto de uma Comunicação da Comissão em 2003.

²³ SEC(2002) 372 de 03/04/2002.

²⁴ SEC(2002) 236 de 28/02/2002.

Por último, deverá ser feita uma referência específica à consulta aos parceiros sociais sobre a portabilidade das pensões.

Principais medidas:

- Plano de Acção para as competências e a mobilidade²⁵
- Proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais²⁶
- Proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao direito à livre circulação e residência dos cidadãos da União e membros das suas famílias no território dos Estados-Membros²⁷
- Acordo sobre um Regulamento do Conselho que visa alargar as disposições do Regulamento 1408/71 aos nacionais de Estados terceiros²⁸
- Consulta aos parceiros sociais sobre a transferibilidade do direito a pensões²⁹

Emprego, mercado interno e política de concorrência

A Comissão adoptou, em 2002, um regulamento sobre auxílios do Estado ao emprego. Este regulamento isenta determinados tipos de auxílios estatais de notificação e estabelece os limites máximos para esta isenção. O objectivo é preservar um equilíbrio adequado entre a necessidade de conceder incentivos ao emprego e o risco de pesos mortos ou de efeitos de substituição. O regulamento sublinha a importância da aplicação da Estratégia Europeia de Emprego e refere as alterações do mercado do trabalho que são necessárias para aumentar a taxa de emprego de forma sustentável.

Na sua Comunicação relativa à Responsabilidade Social das Empresas³⁰, a Comissão afirma que as regras comunitárias aplicáveis aos contratos públicos são de natureza essencialmente económica, mas também têm de ser vistas à luz da exigência de sustentabilidade consagrada no artigo 2º do Tratado CE. As comunicações interpretativas da Comissão sobre o direito comunitário aplicável aos contratos públicos e as possibilidades de integrar aspectos sociais³¹ e considerações ambientais³² deixaram claro que o direito comunitário oferece múltiplas possibilidades aos contratantes públicos que pretendam integrar considerações sociais e ambientais nos processos de contratos públicos, assegurando, ao mesmo tempo, o respeito pelo princípio da boa aplicação do dinheiro dos contribuintes e pela igualdade de acesso para todos os fornecedores da UE³³.

²⁵ COM(2002) 72 de 13/02/02; Resolução do Conselho de 03/12/2002; Resolução do Conselho de Maio de 2002; Resolução do PE A5-0313/2002 de 10/10/2002.

²⁶ COM(2002) 119 de 07/03/2002.

²⁷ COM(2001) 257 de 23/05/2001.

²⁸ COM(2002) 59 de 06/02/02.

²⁹ SEC(2002) 597 - aprovado pela Comissão em 03/06/2002.

³⁰ COM(2002) 347 de 2 de Julho de 2002.

³¹ COM(2001) 566 final de 15.10.2001.

³² COM(2001) 274 final de 4.7.2001.

³³ A não conformidade com a legislação relevante, em matéria social ou ambiental, pode ser considerada pela entidade adjudicante para excluir um contratante da participação no contrato.

Principal medida:

- Regulamento da Comissão relativo à aplicação dos artigos 87º e 88º do Tratado CE aos auxílios de Estado ao emprego³⁴

3.2 Antecipar e gerir a mudança

A perspectiva estratégica na União Europeia é a de acolher a mudança como positiva. Ela está no centro do dinamismo económico e é revitalizante para a economia. Contribui para a inovação, aumenta a produtividade, nomeadamente como resultado da modernização da organização do trabalho, e faz crescer a rentabilidade. Esta perspectiva foi reforçada na estratégia de Lisboa.

A opção feita pela Europa tem por base uma abordagem positiva da mudança. Por conseguinte, a mudança deve ser encorajada e promovida. A imutabilidade em termos de desenvolvimento económico conduziria à degradação do nosso nível de vida. A gestão da mudança lança as bases da melhoria sustentável do nível e da qualidade de vida, contribuindo assim para criar mais e melhores empregos.

Qualquer estratégia com vista a colher os benefícios da mudança deve ser baseada numa abordagem pró-activa e positiva. No entanto, a gestão da mudança exige parcerias e compromissos sólidos. Assenta no diálogo, especialmente entre os parceiros sociais, e numa compreensão comum dos desafios e das oportunidades gerados pela mudança.

Maior envolvimento dos trabalhadores na gestão da mudança

Considerando-a uma das principais prioridades para 2002, a Comissão deu início a uma consulta aos parceiros sociais sobre a antecipação e a gestão da mudança e a definição de uma abordagem dinâmica dos aspectos sociais da reestruturação empresarial. A questão da gestão da mudança foi agora também introduzida no programa de trabalho plurianual dos parceiros sociais.

Na sequência do acordo político de finais de 2001, o Parlamento Europeu e o Conselho adoptaram formalmente, no início de 2002, a directiva que estabelece um quadro geral para a informação e consulta aos trabalhadores na Comunidade Europeia. A directiva define os requisitos mínimos para o direito à informação e consulta dos trabalhadores de empresas³⁵ e estabelecimentos³⁶ no interior da Comunidade. É da responsabilidade de cada Estado-Membro determinar se a directiva se aplicará a empresas com pelo menos 50 trabalhadores ou a estabelecimentos com pelo menos 20 trabalhadores. A data-limite para a transposição da directiva pelos Estados-Membros é 23 de Março de 2005³⁷.

³⁴ JO L 337 de 13/12/2002.

³⁵ Empresa é definida, para este efeito, como “uma empresa pública ou privada que desenvolve uma actividade económica, com ou sem fins lucrativos, e que esteja localizada no território dos Estados-Membros”.

³⁶ Estabelecimento é definido, para este efeito, como “uma unidade de negócios definida de acordo com a legislação e a prática nacionais, localizada no território de um Estado-Membro, onde desenvolve uma actividade económica com base em recursos humanos e materiais”.

³⁷ Contudo, há disposições transitórias que estendem a transposição para além dessa data para os Estados-Membros onde não exista um sistema geral de representação dos trabalhadores no local de trabalho.

Desde a aprovação definitiva, em 2001, do Estatuto da Sociedade Europeia e da participação dos trabalhadores nas empresas, intensificaram-se as negociações no Conselho sobre um regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho relativo ao estatuto de uma estrutura cooperativa europeia, juntamente com a discussão sobre uma directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que complemente o projecto de regulamento com a vertente da participação dos trabalhadores.

Principais medidas:

- Consulta aos parceiros sociais: “Antecipar e gerir a mudança: uma abordagem dinâmica aos aspectos sociais da reestruturação empresarial”³⁸
- Adopção formal de uma Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia³⁹
- Intensificação das negociações sobre um Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho sobre o estatuto da sociedade cooperativa europeia⁴⁰, bem como sobre a directiva complementar⁴¹ relativa à participação dos trabalhadores

Saúde e segurança no trabalho

Em 2002, a Comissão propôs uma nova estratégia comunitária para a saúde e segurança no trabalho para o período 2002-2006. Este documento tem por base o reconhecimento de que a ausência de uma política de saúde e segurança ocupacionais de elevada qualidade gera custos económicos significativos⁴².

Anteriormente, a União Europeia procurou alcançar resultados positivos neste domínio, de que é exemplo o decréscimo do número de acidentes de trabalho. Contudo, os números mantêm-se elevados em termos absolutos e, desde 1999, tem-se observado um crescente número de acidentes em alguns Estados-Membros e em determinados sectores. Por conseguinte, o esforço de criação de um ambiente de trabalho mais seguro deve ser parte integrante da evolução geral das actividades económicas (mais orientadas para os serviços), das formas de emprego (mais diversificadas), da população activa (mais mulheres e trabalhadores mais idosos) e da sociedade em geral (mais diversa mas mais marcada pela exclusão social).

Além disso, os países candidatos registam uma taxa média de acidentes de trabalho muito mais elevada do que a da UE, principalmente devido à sua maior especialização em sectores tradicionalmente considerados de alto risco.

³⁸ SEC(2002) 22/5 de 15/01/2002.

³⁹ JO L 80 de 23/03/2002, p. 29.

⁴⁰ COM(1991) 273-3 de 18/12/1991; a base jurídica foi alterada posteriormente ao Tratado de Amesterdão - desde então: primeira leitura no PE (27/10/1999) e negociações no Conselho (21/05/2002 e 03/06/2002).

⁴¹ COM(1991) 273-4 de 18/12/1991; a base jurídica foi alterada posteriormente ao Tratado de Amesterdão - desde então: primeira leitura no PE (27/10/1999) e negociações no Conselho (21/05/2002 e 03/06/2002).

⁴² Ver também COM(2002) 89; o tema dos “custos da ausência de uma política social” está bem documentado pela Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho - ver <http://agency.osha.eu.int>

A nova situação exige uma abordagem mais global da questão da saúde e segurança no trabalho. Requer igualmente uma utilização mais diversificada de instrumentos, envolvendo não só legislação que estabeleça normas mínimas, mas também a promoção de abordagens progressivas, quer se trate de índices de execução, baseados em dados e indicadores transparentes e fiáveis, de acções dos parceiros sociais (a nível sectorial ou multi-sectorial) ou de planos voluntários das empresas.

A nova estratégia aborda os temas-chave evocados na resolução do Parlamento Europeu de Outubro de 2000 e nas orientações políticas de Nice sobre a Agenda de Política Social: responder a novos riscos (por exemplo, o stress); promover a aplicação da legislação às PME; facilitar o intercâmbio de boas práticas.

Neste contexto, a Comissão propôs, em Setembro de 2002, um projecto de decisão do Conselho para a criação de um comité consultivo para a segurança, higiene e protecção da saúde no local de trabalho.

Além disso, a Comissão apresentou ainda um projecto de recomendação relativa à saúde e segurança dos trabalhadores independentes, que foi adoptado pelo Conselho em Dezembro de 2002.

No plano legislativo, o Parlamento Europeu e o Conselho adoptaram formalmente, em meados de 2002, a directiva relativa às vibrações (agentes físicos) que estabelece normas comuns no que respeita às vibrações, para toda a União Europeia. Também foi negociado, em processo de conciliação entre o Parlamento Europeu e o Conselho, em Setembro e Outubro de 2002, o projecto de directiva relativa ao ruído.

Por último, o Conselho adoptou uma posição comum sobre a alteração da actual directiva relativa ao amianto, acompanhando a posição do Parlamento Europeu em primeira leitura.

Principais medidas:

- Uma nova estratégia comunitária de saúde e segurança 2002-2006⁴³
- Proposta de Decisão do Conselho relativa à criação de um Comité consultivo para a segurança, higiene e protecção da saúde no local de trabalho⁴⁴
- Proposta de recomendação do Conselho sobre a aplicação da legislação relativa à saúde e à segurança no local de trabalho aos trabalhadores independentes⁴⁵
- Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa aos riscos devidos aos agentes físicos (vibrações)⁴⁶
- Acordo em conciliação sobre uma Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa aos riscos devidos aos agentes físicos (ruído)⁴⁷

⁴³ COM(2002) 118 de 11/03/2002; Resolução do PE A5-0310/2002 de 23/10/2002; Resolução do Conselho JO C 161 de 5/7/2002, p. 1.

⁴⁴ COM(2002) 486 de 04/09/2002.

⁴⁵ COM(2002) 116 de 03/04/2002; Parecer do PE A5-0062/2002; acordo político do Conselho em Dezembro de 2002.

⁴⁶ JO L 177 de 06/07/2002, p. 13.

⁴⁷ COM(1992) 560 de 23/12/1992, acordo em conciliação em 23/10/2002.

- Primeira leitura no Parlamento Europeu e posição comum do Conselho sobre uma proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 83/477/CEE do Conselho relativa à protecção sanitária dos trabalhadores contra os riscos de exposição ao amianto durante o trabalho⁴⁸

Ambiente de trabalho e relações de trabalho

A modernização do ambiente de trabalho e das relações laborais encontra-se no centro de gravidade da ligação entre as tendências da economia e da sociedade, num contexto de crescente interdependência das economias europeias. Por exemplo, essa modernização deve incluir a introdução e generalização das TIC e a melhoria da organização do trabalho de forma a beneficiar tanto as empresas como os trabalhadores. Este aspecto está também no centro do debate sobre flexibilidade e segurança.

A modernização e melhoria das relações de trabalho é um domínio que envolve um grande número de agentes na elaboração das políticas pertinentes, e no qual os parceiros sociais a todos os níveis - intersectorial e sectorial, europeu, nacional e regional - têm grandes responsabilidades.

O ano de 2002 assistiu a uma importante evolução neste domínio.

Logo no início desse ano, o Grupo de Alto Nível sobre Relações Laborais apresentou o seu relatório. Tendo em conta as recomendações deste relatório, a Comissão apresentou uma Comunicação sobre o diálogo social, na qual expõe o papel que pode ser desempenhado pelos parceiros sociais no processo de inovação e mudança. A Comunicação aborda ainda o modo como o diálogo social pode contribuir para uma melhor governação europeia, através de mais consultas, de uma melhor articulação entre os vários níveis e de uma maior transparência do diálogo.

Neste contexto, a Comissão propôs também uma Decisão do Conselho que institui uma Cimeira Social Tripartida para o Crescimento e o Emprego. Esta Cimeira deverá assegurar que as iniciativas e acções dos parceiros sociais são plenamente tidas em conta no processo de formação de políticas a nível europeu.

Além disso, os parceiros sociais acordaram pela primeira vez, em Novembro de 2002, num programa de trabalho para o diálogo social autónomo relativo ao período 2003-2005, dando assim sequência à sua declaração conjunta ao Conselho Europeu de Laeken, de Dezembro de 2001. As prioridades deste programa são o emprego, a mobilidade e o alargamento, e as medidas específicas nele contidas têm em vista contribuir para a transformação da economia, fomentando uma competitividade acrescida, melhorando do ambiente de trabalho, promovendo a igualdade no acesso ao mercado do trabalho e reforçando igualdade de tratamento no trabalho (género, idade, deficiência, anti-racismo, etc.).

O acordo relativo ao programa de trabalho conjunto constitui um passo significativo para o reforço da contribuição dos parceiros sociais a nível europeu e sublinha a importância atribuída à autonomia dos parceiros sociais e à sua responsabilidade na tomada de decisões que interessam a ambos os lados das relações de trabalho.

⁴⁸ COM(2001) 417 de 20/07/2001; primeira leitura no PE, A5-0091/2002 de 11/04/2002 e posição comum do Conselho CS(2002)9635-1 de 23/09/2002.

Ainda em 2002, em Junho, os parceiros sociais europeus assinaram um acordo-quadro relativo ao teletrabalho. Este é uma consequência directa da intenção anunciada pelos parceiros sociais, na segunda fase das consultas sobre modernização e melhoria das relações de trabalho, de negociar um acordo voluntário para estabelecer um quadro a nível europeu, a pôr em prática pelos membros das partes signatárias.

A Comissão lançou igualmente a segunda fase de consultas aos parceiros sociais sobre a protecção dos dados pessoais dos trabalhadores. A primeira fase de consultas aos parceiros sociais dizia respeito ao stress no trabalho.

A nível sectorial, deve ser feita referência à criação de um comité para o diálogo social no sector mineiro. Também a EuroCommerce e a UniEuropa Commerce acordaram em orientações de apoio à diversidade etária no comércio. No sector agrícola, foi estabelecido um acordo a nível europeu relativo a formação profissional⁴⁹. Os parceiros sociais do sector das telecomunicações concluíram a primeira revisão da aplicação do seu acordo relativo ao teletrabalho, de Fevereiro de 2001.

A Comissão propôs, em Março de 2003, um projecto de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao trabalho temporário. Esta iniciativa fora especificamente solicitada pelo Parlamento Europeu, depois de os parceiros sociais não terem conseguido chegar a acordo sobre a matéria. O objectivo da directiva proposta é o de estabelecer um quadro adequado para a utilização do trabalho temporário em benefício da criação de empregos e do funcionamento harmonioso do mercado do trabalho, contribuindo, ao mesmo tempo, para a melhoria da qualidade do trabalho temporário ao assegurar que o princípio da não-discriminação é aplicado aos trabalhadores temporários.

No plano legislativo, o Parlamento Europeu e o Conselho chegaram a acordo sobre a alteração da directiva relativa à insolvência. Esta alteração visa adaptar a directiva e harmonizá-la com a jurisprudência comunitária e a evolução do mundo do trabalho. Também foi alcançado entre o Parlamento Europeu e o Conselho um acordo final sobre disposições relativas à organização do tempo de trabalho no sector dos transportes rodoviários. A Comissão propôs ainda uma directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à organização do tempo de trabalho. O objectivo desta proposta é o de codificar regras que têm sido frequentemente alteradas, com vista a simplificar a legislação comunitária e a torná-la clara e transparente.

Dando seguimento ao seu documento de trabalho de 2001 relativo à participação financeira, a Comissão apresentou, em 2002, uma Comunicação relativa a um quadro de acção para promover a participação financeira dos trabalhadores. Trata-se de uma forma de motivar os trabalhadores a tomarem iniciativas e a contribuírem de maneira dinâmica para o desempenho das empresas, fazendo-os beneficiar dos seus resultados.

A Comissão criou também, formalmente, o Grupo de Directores-Gerais das Relações Laborais, o qual deverá contribuir para uma mais estreita cooperação entre as respectivas administrações nacionais e a Comissão Europeia. O grupo deverá facilitar o intercâmbio de informação sobre a situação nos Estados-Membros, a aplicação do acervo jurídico e a sua revisão e simplificação.

⁴⁹ Acordo de 5 Dezembro 2002.

Principais medidas:

- Relatório do Grupo de Alto Nível sobre as Relações Laborais⁵⁰
- Comunicação da Comissão - O diálogo social europeu, força de modernização e de mudança⁵¹
- Proposta de Decisão do Conselho que institui uma Cimeira Social Tripartida para o Crescimento e o Emprego⁵²
- Acordo-quadro concluído pelos parceiros sociais relativo ao teletrabalho⁵³
- Segunda fase de consultas dos parceiros sociais sobre a protecção dos dados pessoais dos trabalhadores⁵⁴
- Primeira fase de consultas dos parceiros sociais sobre o stress
- Proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa às condições de trabalho dos trabalhadores temporários⁵⁵
- Directiva 2002/74/CE do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 80/987/CEE do Conselho relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à protecção dos trabalhadores assalariados em caso de insolvência do empregador⁵⁶
- Directiva 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem actividades móveis de transporte rodoviário⁵⁷
- Proposta da Comissão de uma Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho⁵⁸
- Comunicação da Comissão relativa a um quadro de acção para promover a participação financeira dos trabalhadores⁵⁹
- Decisão da Comissão relativa à criação de um Grupo de Directores-Gerais das Relações de Laborais⁶⁰
- Acções autónomas dos parceiros sociais:
- ..Quadro de acções para o desenvolvimento de competências e qualificações ao longo da vida⁶¹
- ..Programa de trabalho plurianual dos parceiros sociais europeus⁶²

⁵⁰ ver http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial

⁵¹ COM(2002)341-1 de 26/06/2002.

⁵² COM(2002)341-2 de 26/06/2002.

⁵³ Assinado em 16/06/2002.

⁵⁴ C(2002) 4084 - adoptado pela Comissão em 29/10/2002.

⁵⁵ COM(2002) 149 de 20/03/2002; alterações do PE em primeira leitura A5-0356/2002; discutido em Conselho em 03/12/2002.

⁵⁶ JO L 270 de 08/10/2002, p. 10.

⁵⁷ JO L 80 de 23/03/2002, p. 35.

⁵⁸ COM(2002) 336 de 24/06/2002.

⁵⁹ COM(2002)364 de 26/07/2001.

⁶⁰ C(2002)1140 - adopção pela Comissão em 27/03/2002.

⁶¹ CES (Confederação Europeia dos Sindicatos), UNICE, CEEP de 28/02/2002.

⁶² Adoptado na Cimeira do Diálogo Social de 28 de Novembro de 2002.

Dando sequência ao Livro Verde de 2001, a Comissão apresentou, em Julho de 2002, uma Comunicação relativa à Responsabilidade Social das Empresas (RSE), tendo em conta as opiniões expressas nas respostas às consultas e os pontos de vista do Parlamento Europeu, do Conselho, do Comité Económico e Social Europeu e do Comité das Regiões⁶³.

A responsabilidade social das empresas é identificada é uma abordagem por via da qual as empresas integram preocupações de ordem social e ambiental na respectiva actividade e interagem com todos os intervenientes numa base voluntária. Através da RSE, as empresas poderão contribuir significativamente para o desenvolvimento sustentável.

Esta iniciativa é de especial importância em termos do imperativo de mais e melhores empregos, para a melhoria da governação e da regulação, bem como para uma competitividade acrescida e o desenvolvimento sustentável. A Comissão tenciona também promover a responsabilidade social das empresas, bem como a avaliação externa e a aferição comparativa dos desempenhos sociais e ambientais. A Comissão decidiu igualmente propor a criação de um fórum multilateral sobre RSE, o qual foi lançado em 16 de Outubro de 2002 e que reúne os principais representantes das organizações de empregadores, sindicatos e sociedade civil, bem como outras organizações empresariais, a fim de promover a transparência e a convergência das práticas e dos instrumentos de RSE.

Principais medidas:

- Comunicação da Comissão relativa à Responsabilidade Social das Empresas⁶⁴
- Lançamento de um fórum multilateral sobre RSE à escala da UE

3.3 Promover a inclusão social e combater a discriminação

Estratégia de inclusão social - o método aberto de coordenação

O Conselho Europeu de Lisboa exortou a que, até 2010, fossem tomadas medidas com impacto decisivo para a erradicação da pobreza. Neste sentido, o Conselho Europeu de Nice aprovou, em Dezembro de 2000, os objectivos e métodos de trabalho para a aplicação do método aberto de coordenação neste domínio. Em 2001, os Estados-Membros elaboraram planos de acção nacionais para a inclusão social relativos ao período de meados de 2001 a meados de 2003 e o Conselho Europeu de Laeken aprovou um relatório conjunto de análise destes planos. O mesmo Conselho aprovou igualmente uma série de indicadores comumente acordados, com vista a permitir o acompanhamento dos progressos efectuados em relação ao objectivo de Lisboa, a melhorar a compreensão destas questões e a apoiar o intercâmbio de informação.

Um dos mais importantes avanços registados em 2002 foi o acordo formal sobre os objectivos e métodos de trabalho dos planos de acção nacionais para a inclusão social relativos ao período até meados de 2003. Na segunda metade de 2002, teve lugar uma série de debates e

⁶³ Ver o sítio Web http://europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/index_en.htm; Resolução do PE A5-0159/2002 de 30/05/2002; Resolução do Conselho de 03/12/2002; parecer do CESE, CESE/2002/355 de 20/03/2002 e parecer do CdR, CDR/2001/345 de 14/03/2002.

⁶⁴ COM(2002) 347 de 02/07/2002.

consultas⁶⁵. Em Outubro, realizou-se uma mesa redonda para consulta às ONG, aos parceiros sociais e outros agentes.

Na sua maior parte, os novos objectivos comuns não têm como ponto de partida os que foram acordados em Nice. A alteração mais significativa foi a incorporação da conclusão do Conselho Europeu de Barcelona em que este convida os Estados-Membros a fixarem, nos seus planos de acção nacionais, objectivos tendentes a reduzir significativamente, até 2010, o número de pessoas em risco de pobreza e de exclusão social. Além disso, deverá ser dedicada maior atenção à dimensão do género e à relação entre imigração e exclusão social.

O programa de acção comunitária de incentivo à cooperação entre os Estados-Membros em matéria de luta contra a exclusão social entrou em vigor em Janeiro de 2002⁶⁶. Este programa apoia igualmente as parcerias, em especial entre organizações prestadoras de serviços sociais, ONG, parceiros sociais e autoridades regionais e locais.

Principais medidas:

- Aplicação dos Planos de Acção Nacionais
- Aprovação dos objectivos comuns pelo Conselho⁶⁷

A Fractura digital

Parte importante da estratégia de Lisboa é dedicada a evitar que a transição para a economia baseada no conhecimento resulte automaticamente numa fractura digital e em divergências acrescidas. A opção feita é, portanto, a de explorar as possibilidades oferecidas pelas novas tecnologias da informação e comunicação. As iniciativas eEurope em curso são particularmente pertinentes neste contexto. Em 2002, foi publicado um relatório de avaliação actualizado.

Merece especial referência a acção tendente a melhorar o acesso das pessoas com deficiência à sociedade baseada no conhecimento.

Principais medidas:

- Relatório de avaliação do desempenho da iniciativa eEurope - eEurope 2002⁶⁸
- Assegurar a eAcessibilidade - melhorar o acesso das pessoas com deficiência à sociedade baseada no conhecimento⁶⁹
- Resolução do Conselho sobre a eAcessibilidade das pessoas com deficiência⁷⁰

⁶⁵ A série de objectivos comuns, ligeiramente alterada, foi formalmente aprovada pelo Conselho em Dezembro de 2002.

⁶⁶ JO L 10 de 12/01/2002, p. 1.

⁶⁷ Dezembro de 2002.

⁶⁸ COM(2002) 62 de 05/02/2002.

⁶⁹ SEC(2002) 1039 de 26/09/2002.

⁷⁰ Adoptado pelo Conselho em Dezembro de 2002.

Igualdade de tratamento para nacionais de países terceiros

A proposta de estender a aplicação do Regulamento nº 1408/71, relativo à coordenação dos regimes de segurança social, aos nacionais de países terceiros, foi aprovada pelo Conselho em Dezembro de 2002⁷¹. Na mesma reunião, o Conselho chegou também a um acordo político sobre as orientações para a reforma da protecção social em caso de doença, acidente de trabalho, doença profissional ou morte. Foi especialmente importante o avanço registado em relação à criação de um cartão europeu de saúde.

Principais medidas:

- Acordo do Conselho à extensão da aplicação do Regulamento nº 1408/71 a nacionais de países terceiros - Dezembro de 2002

Combater a discriminação

Em 2002, o trabalho neste domínio centrou-se na aplicação do programa de acção comunitária para o combate à discriminação 2001-2006 e na preparação da transposição para os ordenamentos jurídicos nacionais, em 2003, das duas directivas europeias que proíbem a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.

Integração dos deficientes⁷²

O ano de 2003 será de especial importância para aumentar a consciencialização para os direitos das pessoas com deficiência, no contexto do Ano Europeu das Pessoas com Deficiência. Tanto a nível comunitário como dos Estados-Membros - nos planos nacional, regional e local - estão bastante avançadas as medidas preparatórias para uma vasta série de acções em toda a Europa. Espera-se que, ao longo do ano, se realize um intenso debate, do qual possam emergir novas ideias para a acção neste domínio.

3.4 Modernizar a protecção social

A orientação da Agenda de Política Social tem por base a Comunicação de Julho de 1999 sobre uma estratégia concertada de modernização da protecção social, na qual a Comissão propôs que houvesse intercâmbio de políticas entre os Estados-Membros e a Comissão sobre quatro temas essenciais: assegurar um trabalho compensador e um rendimento seguro; assegurar a viabilidade e sustentabilidade dos regimes de pensões; promover a inclusão social e assegurar cuidados de saúde de elevada qualidade e sustentáveis.

Em Junho de 2000, o Conselho criou formalmente o Comité da Protecção Social, como fórum para fazer avançar o trabalho nestas matérias.

Em 2002, registaram-se progressos em todos estes domínios. O trabalho realizado na promoção da inclusão social é descrito em 3.3.

⁷¹ COM(2000) 186 de 28/04/2000.

⁷² Ver também o capítulo relativo à fractura digital e à e-acessibilidade das pessoas com deficiência.

Embora os sistemas de protecção social constituam um elemento essencial do modelo social europeu, a respectiva responsabilidade continua a pertencer a cada um dos Estados-Membros. O nível comunitário pode contribuir para a necessária modernização dos sistemas de protecção social, racionalizando as actuais medidas ligadas à inclusão social e às pensões e a cooperação em matéria de cuidados de saúde, bem como as acções para tornar o trabalho compensador no âmbito de um método aberto de coordenação único. Isto constituirá um considerável reforço da dimensão social da estratégia de Lisboa.

Pensões adequadas e sustentáveis

O Conselho Europeu de Lisboa preconizou um intercâmbio com vista à sustentabilidade futura dos sistemas de protecção social, em especial os sistemas de pensões. O Conselho Europeu de Laeken aprovou propostas no sentido da aplicação do método aberto de coordenação neste domínio. Para assegurar que este trabalho reflecta plenamente tanto a dimensão social como a financeira, o processo é organizado conjuntamente pelo Comité da Protecção Social e pelo Comité de Política Económica. Os Estados-Membros apresentaram em Setembro de 2002 relatórios nacionais de estratégia sobre as suas políticas de pensões, com base nos quais será elaborado um relatório conjunto Conselho/Comissão sobre as pensões, a apresentar ao Conselho Europeu da Primavera de 2003.

Principais medidas:

- Comunicação da Comissão - Apoiar as estratégias nacionais em prol de regimes de pensões seguros e sustentáveis⁷³
- Projecto de Relatório Conjunto sobre as Pensões aprovado pela Comissão em Dezembro de 2002⁷⁴

Cuidados de saúde de elevada qualidade e sustentáveis

O Conselho Europeu de Gotemburgo, de Junho de 2001, nas suas considerações sobre o que é necessário para superar os desafios de uma sociedade em envelhecimento, solicitou ao Comité da Protecção Social e ao Comité de Política Económica que preparassem um relatório inicial sobre os desafios que se colocam, a longo prazo, à prestação dos cuidados de saúde e dos cuidados para as pessoas idosas no contexto de uma sociedade em envelhecimento. Este foi considerado um contributo adicional ao trabalho sobre as pensões acima referido.

Com base na Comunicação da Comissão de Dezembro de 2001, foi apresentado um relatório ao Conselho de Barcelona, de Março de 2002. Este documento propôs três grandes tópicos: - acesso para todos, elevado nível de qualidade dos cuidados e sustentabilidade financeira dos sistemas - como base para um intercâmbio neste domínio. Após a aprovação deste texto pelo Conselho Europeu, foi enviado aos Estados-Membros um questionário, como base para uma análise mais profunda das respectivas políticas em relação a estes tópicos. Os Estados-Membros responderam no Outono de 2002. A Comissão está a preparar um relatório conjunto Conselho/Comissão, a apresentar ao Conselho Europeu da Primavera de 2003.

⁷³ COM(2001) 362 de 03/07/2001; Resolução do PE A5-0071/2002 de 11/04/2002.
⁷⁴ 17 de Dezembro de 2002.

Principais medidas:

- Comunicação da Comissão - O futuro dos cuidados de saúde e dos cuidados para as pessoas idosas: garantir a acessibilidade, a qualidade e a viabilidade financeira⁷⁵

3.5 Promover a igualdade entre homens e mulheres

A Agenda de Política Social define duas vias principais para promover a igualdade entre homens e mulheres: iniciativas específicas e integração da perspectiva do género nas políticas.

Integração da perspectiva da igualdade homens e mulheres

A perspectiva da igualdade entre homens e mulheres deve ser integrada em todos os domínios políticos relevantes, nomeadamente através da avaliação do impacto das políticas propostas sobre o género. Entre o conjunto de medidas apresentado pela Comissão em Junho de 2002 com vista a uma melhor regulação, a avaliação do impacto sobre o género passou a ser parte integrante das avaliações de impacto que a Comissão deve efectuar sistematicamente em relação às suas propostas legislativas e iniciativas políticas⁷⁶. A Comissão elabora anualmente um relatório sobre os progressos registados. Apresenta também todos os anos uma estratégia para a integração da dimensão da igualdade entre homens e mulheres nas políticas e práticas da Comissão Europeia.

Na Estratégia Europeia de Emprego, foi avaliada a dimensão do género nos domínios do emprego e da política social, tendo a integração da perspectiva do género sido reforçada nos objectivos da preparação da próxima ronda dos planos de acção nacionais relativos à inclusão social, bem como nos objectivos comuns relativos às pensões. Por último, está em curso o processo de integração da perspectiva do género no domínio dos Fundos Estruturais.

Na sua Comunicação sobre os indicadores estruturais, a Comissão introduziu como princípio geral a desagregação por sexo dos indicadores.

Merecem especial referência as conclusões do Conselho sobre a incorporação da perspectiva do género nas áreas do Ambiente, Emprego e Assuntos Sociais e Agricultura. Na sequência das conclusões da reunião de Maio do Conselho Agricultura, a igualdade entre homens e mulheres nas zonas rurais deverá tornar-se um ponto prioritário da agenda do desenvolvimento rural.

Medidas específicas

O Parlamento Europeu e o Conselho adoptaram formalmente em 2002, após um processo de conciliação, a Directiva que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

No que se refere à igualdade de participação e acesso aos processos de decisão, o Parlamento Europeu aprovou um relatório de iniciativa sobre a representação das mulheres a nível dos parceiros sociais na União Europeia.

⁷⁵ COM(2001) 723 de 05/12/2001.

⁷⁶ COM(2002) 276 de 05/06/2002.

O tema da violência contra as mulheres foi igualmente discutido no Conselho, que sublinhou que a sua erradicação exige um enorme esforço por parte dos governos e da sociedade no seu conjunto. No contexto da avaliação anual da concretização da plataforma de acção de Pequim, o Conselho aprovou um conjunto de indicadores relativos à violência doméstica contra as mulheres.

Deve referir-se, igualmente, que a Comissão tem estado atenta à incorporação da dimensão do género no seu trabalho e nas contribuições políticas no plano das relações externas, de que é exemplo a intervenção da Comissão na Cimeira Mundial sobre o Desenvolvimento Sustentável, em Joanesburgo⁷⁷.

Foi completado em 2002 um estudo de viabilidade sobre a criação de um instituto europeu do género⁷⁸. Este estudo constitui agora a base da futura reflexão sobre o tema.

Por último, importa igualmente referir o Conselho Europeu da Primavera, em Barcelona, e a avaliação dos progressos no plano do acolhimento de crianças, na perspectiva de uma melhor conciliação da vida profissional e familiar⁷⁹.

Principais medidas:

- Relatório Anual sobre a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres na União Europeia (2001)⁸⁰
- Quadro para a Igualdade entre Homens e Mulheres - Programa de Trabalho para 2002⁸¹
- Conclusões do Conselho sobre a incorporação da perspectiva de género no Conselho Agricultura⁸² e da dimensão da igualdade entre mulheres e homens nas políticas comunitárias⁸³
- Adopção formal pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho da directiva que altera a Directiva 76/207/CEE⁸⁴
- Relatório do PE sobre a representação das mulheres a nível dos parceiros sociais na União Europeia⁸⁵
- Incorporação da perspectiva do género nos fundos estruturais

⁷⁷ Ver, por exemplo, COM(2002)82 de 13/02/2002.

⁷⁸ Janeiro de 2002; realizado por PLS RAMBOLL Management; ver http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/documents_en.html

⁷⁹ Este tema é mais aprofundado no capítulo relativo a mais e melhores empregos.

⁸⁰ COM(2002)258 de 28/05/2002.

⁸¹ COM(2001)773 de 17/12/2001.

⁸² Maio de 2002.

⁸³ Reunião de Junho de 2002 do Conselho Emprego e Assuntos Sociais.

⁸⁴ JO L 269 de 05/10/2002, p. 15.

⁸⁵ A5-0279/2002 de 25/09/2002.

3.6 Reforço dos aspectos de política social do alargamento e da política externa da União Europeia

Alargamento

Em 2002, foi dedicada especial atenção à facilitação e acompanhamento da conformidade com o acervo comunitário no domínio do emprego e dos assuntos sociais. Foram tomadas decisões para assegurar que os países candidatos possam participar nos programas de acção relativos à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, à luta contra a discriminação e a exclusão social e a medidas de incentivo ao emprego. Este aspecto é especialmente importante na medida em que estes programas promovem o intercâmbio de informação e a constituição de redes e disponibilizam recursos financeiros aos agentes a nível local e regional, sejam públicos ou privados⁸⁶, para participarem activamente nestes exercícios.

Quer através de contactos bilaterais, quer no âmbito de conferências, a Comissão tem intensificado o debate com decisores políticos e outros agentes nos países candidatos. Em 2002, realizaram-se duas importantes conferências com a finalidade de avaliar a aplicação do acervo, nomeadamente do método aberto de coordenação no domínio do emprego e dos assuntos sociais⁸⁷. Foi organizada pelos parceiros sociais europeus, juntamente com os parceiros sociais dos países candidatos, uma série de seminários e mesas redondas, nomeadamente a nível sectorial, para preparar o alargamento e a futura participação em comités de diálogo social.

Tendo em conta que todos os países candidatos começam já a assumir a estratégia para o emprego, de que são exemplo os documentos de avaliação conjunta sobre as prioridades da política do emprego, foi desenvolvida ao longo de 2002 uma actividade similar para preparar memorandos conjuntos sobre a inclusão social. Estes memorandos deverão reflectir, em relação a cada país, as medidas necessárias para promover o processo de inclusão social e traçar orientações políticas para o combate à pobreza e a promoção da inclusão social.

Principais medidas:

- Facilitar e acompanhar a realização do acervo comunitário
- Lançamento dos quatro programas de acção no domínio do emprego e dos assuntos sociais para os países candidatos⁸⁸
- Documentos de Avaliação Conjunta sobre prioridades de política de emprego⁸⁹
- Preparação de memorandos conjuntos com os países candidatos sobre a inclusão social

⁸⁶ Incluindo parceiros sociais e ONG.

⁸⁷ Fevereiro e Dezembro de 2002.

⁸⁸ C(2002) 2035 adoptado pela Comissão em 06/06/2002 (luta contra a exclusão social); C(2002) 2036 adoptado pela Comissão em 06/06/2002 (igualdade de oportunidades); C(2002) 2037 adoptado pela Comissão em 06/06/2002 (anti-discriminação); C(2002) 3964-1 e C(2002) 3964-2 adoptado pela Comissão em 23/10/2002 (medidas de incentivo ao emprego).

⁸⁹ Assinados com praticamente todos os países candidatos; a assinatura do documento de avaliação conjunta com a Letónia está prevista para o início de 2003 e foi lançado idêntico processo com a Turquia.

Cooperação internacional e relações externas

A Comissão também coopera intensamente com organizações internacionais em matéria de política social e de emprego. É especialmente importante a cooperação com a OCDE e a OIT. A Comissão intensificou a cooperação com esta última organização relativamente à promoção das normas laborais fundamentais, à governação social e à promoção da dignidade no trabalho no contexto da globalização. Aqui se inclui também o apuramento conjunto de dados estatísticos em algumas áreas-piloto. A Comissão irá contribuir para o trabalho da Comissão Mundial sobre a dimensão social da globalização, criada pela OIT, organizando, no início de Fevereiro de 2003, um seminário de alto nível.

Também a cooperação com as Nações Unidas no contexto do G8 reveste especial importância. A política social e do emprego esteve no centro do debate internacional na Assembleia Mundial sobre o Envelhecimento, em Madrid, e na reunião do G-8 em Montreal, em Abril de 2002.

Importa ainda destacar os programas de cooperação bilateral no domínio social com os EUA e o Japão.

O emprego e os assuntos sociais, em especial no que se refere à redução da pobreza, à igualdade entre homens e mulheres e à qualidade no trabalho, são partes integrantes das políticas externas da Comissão. Em particular a cooperação para o desenvolvimento assenta em estratégias integradas que incorpora, elementos económicos, sociais, culturais e institucionais que devem ter uma raiz local.

O principal instrumento da assistência ao desenvolvimento de CE é a Programação, a qual assenta em documentos estratégicos nacionais e regionais que definem o enquadramento estratégico das grandes prioridades da CE num dado país ou região.

Os Objectivos de Desenvolvimento para o Milénio estão no cerne da política de desenvolvimento. Ilustram a importância do desenvolvimento social e humano para a realização dos objectivos de desenvolvimento e redução da pobreza.

A perspectiva integrada de desenvolvimento económico, social e ambiental está no cerne da estratégia de desenvolvimento sustentável da UE, como o demonstra o seu contributo para a Cimeira Mundial do Desenvolvimento Sustentável.

Principais medidas:

- Contribuição para a realização dos Objectivos de Desenvolvimento para o Milénio até 2015
- Contribuição para a II Assembleia Mundial sobre o Envelhecimento⁹⁰
- Contribuição para a Cimeira Mundial de Joanesburgo⁹¹

⁹⁰ COM(2002) 143 de 18/03/2002; Resolução do PE A5-0184/2002 de 11/04/2002.

⁹¹ Ver, por exemplo, COM(2002) 82 de 13/02/2002.

4. Conclusões e perspectivas futuras

4.1. Apoio da opinião pública à política social e de emprego

A esmagadora maioria dos cidadãos da UE está de acordo com uma intervenção pública activa para garantir a justiça social e condições económicas mínimas para todos⁹². Quase 90% da população declaram que a luta contra o desemprego e contra a pobreza e a exclusão social devem ser prioridades da acção política da UE. Além disso, metade deste grupo considera que as actuais políticas e esforços são insuficientes para alcançar o objectivo da justiça social.

A opinião do segmento etário 15-24 é de que a necessidade de política social não deverá diminuir nas próximas décadas⁹³. Na contribuição dos jovens para a Convenção, a luta contra o desemprego, a exclusão social e a pobreza é identificada como uma das principais prioridades.

4.2. Revisão intercalar da Agenda de Política Social

Todavia, o reforço das acções no domínio social e do emprego deverá ser configurado de acordo com as orientações políticas gerais definidas na estratégia de Lisboa. Isto significa que as políticas devem ser orientadas para a maximização das interacções positivas entre as políticas económica, do emprego e social. É por isso que o papel da política social enquanto factor produtivo é crucial na formulação das políticas e que os custos da não existência de uma política social de qualidade serão analisados em profundidade na revisão intercalar da Agenda de Política Social a realizar em 2003.

A fim de assegurar que todos os actores e intervenientes, incluindo o Parlamento Europeu, os Estados-Membros, o Comité Económico e Social Europeu, o Comité das Regiões, os parceiros sociais, as ONG, as autoridades locais e regionais, as organizações internacionais e os peritos científicos, possam dar o seu contributo para a avaliação da execução da agenda e para o debate das prioridades para o período restante de aplicação da mesma⁹⁴, a Comissão organiza uma conferência em Março de 2003. A própria revisão intercalar deverá ser adoptada pela Comissão em Maio de 2003 e, em seguida, apresentada ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões.

Um ponto de partida para o debate, na conferência da revisão intercalar, sobre os custos da inexistência de política social deverá ser, portanto, o reconhecimento de que no mercado do trabalho não estão em causa produtos e factores de produção abstractos, mas sim pessoas e relações sociais. Por conseguinte, o mercado do trabalho deve incorporar uma dimensão que motive as pessoas para um bom desempenho⁹⁵. A parceria e o diálogo sociais têm aqui um papel crucial, ao reduzirem a incerteza dos actores em relação ao comportamento dos outros. Neste sentido, contribuem para o capital social⁹⁶.

⁹² Eurobarómetro - Maio de 2002.

⁹³ Eurobarómetro - Julho de 2002.

⁹⁴ Até ao final de 2005.

⁹⁵ Esta é a essência da promoção da qualidade no trabalho.

⁹⁶ O capital social refere-se ao papel dos activos "intangíveis", como as instituições e as relações sociais, e ao papel da boa governação (o que implica uma maior participação) e da coesão social.

O capital social molda as estruturas e as relações sociais entre grupos e aumenta o potencial de desenvolvimento do capital humano num ambiente dinâmico.

Sob a forma de redes, normas e confiança, o capital social permite que os actores e as instituições relevantes sejam mais eficazes na concretização dos seus objectivos comuns. O diálogo social, enquanto componente do capital social, contribui para que o maior número possível de trabalhadores participe no desenvolvimento de competências e partilhe dos ganhos de produtividade.

A parceria social é essencial para redefinir o nexó entre flexibilidade e segurança, nomeadamente através da modernização da organização do trabalho. Numa economia crescentemente baseada no conhecimento, a parceria social torna-se um recurso colectivo para a inovação. É que as competências estão nos trabalhadores e não nos postos de trabalho.

Contudo, para que a parceria social possa contribuir para o dinamismo e a acção inovadora colectiva, em especial por parte dos trabalhadores, não pode ficar agarrada ao passado.

O reconhecimento desta realidade, embora ainda não seja universal, pode já ser constatado em muitos acordos estabelecidos com o envolvimento de parceiros sociais. São as políticas de concertação bipartida (e tripartida) a nível interprofissional que promovem, na maior parte dos Estados-Membros, uma regulação do mercado do trabalho favorável ao crescimento do emprego e da competitividade⁹⁷.

A proposta de uma cimeira social tripartida deverá favorecer a emergência de uma visão de futuro comum entre os parceiros sociais a nível europeu. O programa de trabalho plurianual para um diálogo social autónomo demonstra que esta visão global dos objectivos por parte dos parceiros sociais europeus é benéfica para ambas as partes do mercado do trabalho.

Esta perspectiva confirma a ideia de que um melhor desempenho económico não implica necessariamente menores benefícios sociais, ou vice-versa.

Também em relação à protecção social se observa que esta tanto pode ser positiva como negativa para os resultados económicos, tal como a inexistência de política social pode ter benefícios ou custos económicos. Uma ideia subjacente à modernização da política social é a de que esta deve ser concebida, quando for caso disso, como um investimento para promover a eficiência do mercado, mais do que para corrigir ineficiências. Ainda que o objectivo último da protecção social não seja aumentar o crescimento económico, ela pode desempenhar um papel inegavelmente positivo na economia.

As orientações traçadas na Comunicação de Junho de 2002 sobre as avaliações de impacto deverão contribuir para uma melhor articulação entre benefícios e custos da política social (ou da sua inexistência), instalando uma nova cultura na qual se reflectam plenamente as consequências económicas, ambientais e sociais da nova legislação e das principais iniciativas políticas.

⁹⁷ Os Pactos para o Emprego e a Competitividade em muitos países confirmam esta tendência

4.3. Principais iniciativas para 2003

Em 2003, a Comissão irá lançar uma série de importantes iniciativas⁹⁸.

- Revisão intercalar da Agenda de Política Social

→ Na frente do **emprego**, são as seguintes as principais iniciativas:

- Uma Comunicação definindo orientações para a revisão da Estratégia Europeia de Emprego
- Proposta de Decisão do Conselho sobre orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros para 2003
- Proposta de recomendação do Conselho sobre a execução das políticas de emprego dos Estados-Membros para 2003
- Relatório da Comissão sobre a idade de saída do mercado do trabalho
- Comunicação sobre a interacção entre as políticas de imigração, emprego e social na UE
- Revisão intercalar do FSE, no contexto da revisão dos Fundos Estruturais
- Comunicação da Comissão aos Estados-Membros revendo as orientações para a iniciativa comunitária EQUAL relativa à cooperação transnacional para promover novos meios de combate a todas as formas de discriminação e de desigualdade ligadas ao mercado do trabalho.

→ No plano da **mudança** e do ambiente de trabalho:

- Seguimento da consulta aos parceiros sociais sobre o processamento de dados pessoais e a protecção da privacidade no contexto do emprego
- Consulta aos parceiros sociais sobre a oportunidade de rever a Directiva 94/45/CE, relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, tendo em conta o novo programa de trabalho dos parceiros sociais, nomeadamente no que se refere à questão da reestruturação
- Comunicação da Comissão sobre a revisão da Directiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços
- Comunicação da Comissão sobre a revisão da Directiva 93/104/CE relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho

⁹⁸ Ver Programa legislativo e de trabalho da Comissão para 2003 (COM(2002) 590), onde o emprego e a política social são apresentados no contexto das prioridades estratégicas da Comissão.

- Directiva da Comissão estabelecendo uma segunda lista de valores-limite de exposição profissional indicativos para a aplicação da Directiva 98/24/CE do Conselho relativa à protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes químicos no trabalho
- Comunicação da Comissão sobre a aplicação efectiva da legislação relativa à saúde e segurança (Directiva 89/391 e 6 outras).

→ No plano da **inclusão social e do combate à discriminação**:

- Projecto de Relatório Conjunto sobre a Inclusão Social 2003
- Comunicação da Comissão sobre o acompanhamento do Ano Europeu das Pessoas com Deficiência 2003
- Comunicação da Comissão sobre uma avaliação dos progressos efectuados pelo Observatório Europeu do Racismo e da Xenofobia, incluindo propostas de alteração do Regulamento (CE) nº 1035/97, que cria o Observatório
- Comunicação da Comissão ao Conselho sobre a Convenção das Nações Unidas sobre os direitos humanos das pessoas com deficiência
- Primeiro relatório europeu sobre a igualdade e a discriminação

→ No plano da **protecção social**:

- Comunicação ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre os próximos passos da política de cooperação no domínio da saúde e dos cuidados prolongados
- Reforço da cooperação comunitária para a promoção de incentivos ao trabalho nos sistemas de protecção social (tornar o trabalho compensador)
- Comunicação sobre a introdução de um cartão europeu de saúde
- Proposta de um Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que altera o Regulamento (CEE) nº 1408/71 do Conselho, relativo à aplicação dos regimes de segurança social aos trabalhadores assalariados, aos trabalhadores não assalariados e aos membros da sua família que se deslocam no interior da Comunidade, e o Regulamento (CEE) nº 574/72 do Conselho, que estabelece as modalidades de aplicação do Regulamento (CEE) nº 1408/71
- Medidas para facilitar a portabilidade de direitos de pensões de reforma (segunda fase da consulta aos parceiros sociais).

→ Quanto à **igualdade de oportunidades**:

- Reformulação das directivas sobre a igualdade entre homens e mulheres
- Relatório anual sobre a igualdade de oportunidades na UE

- Relatório sobre a integração da perspectiva de género nas políticas
- Programa de trabalho sobre a igualdade entre os géneros
- Integração da perspectiva de género nos Fundos Estruturais.

→ Quanto ao **alargamento**:

- Prosseguimento da preparação para o alargamento
- Assinatura de memorandos conjuntos sobre a inclusão social
- Relatório sobre os Documentos de Avaliação Conjunta
- Lançamento de uma iniciativa com as ONG com vista a desenvolver a sociedade civil nos países candidatos.