

II

(Actos cuja publicação não é uma condição da sua aplicabilidade)

CONSELHO

DECISÃO DO CONSELHO

de 12 de Julho de 2005

relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros

(2005/600/CE)

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia, nomeadamente o n.º 2 do artigo 128.º,

Tendo em conta a proposta da Comissão,

Tendo em conta o parecer do Parlamento Europeu ⁽¹⁾,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu ⁽²⁾,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões,

Tendo em conta o parecer do Comité do Emprego,

Considerando o seguinte:

- (1) O artigo 2.º do Tratado da União Europeia define, para a União, entre outros, o objectivo de promover o progresso económico e social e um elevado nível de emprego. O artigo 125.º do Tratado que institui a Comunidade Europeia prevê que os Estados-Membros e a Comunidade se empenhem em desenvolver uma estratégia coordenada em matéria de emprego e, em especial, em promover uma mão-de-obra qualificada, formada e adaptável, bem como mercados de trabalho que reajam rapidamente às mudanças económicas.
- (2) Em Março de 2000, o Conselho Europeu de Lisboa lançou uma estratégia tendo em vista um crescimento económico sustentável com mais e melhores empregos e o

reforço da coesão social, fixando objectivos a longo prazo em termos de emprego; contudo, volvidos cinco anos, os objectivos da estratégia estão longe de ter sido alcançados.

- (3) A apresentação de um conjunto integrado de orientações para o emprego e de orientações gerais para as políticas económicas contribui para reorientar a estratégia de Lisboa para o crescimento e o emprego. A estratégia europeia para o emprego desempenha um papel preponderante na concretização dos objectivos da estratégia de Lisboa em matéria de emprego. O reforço da coesão social constitui também um elemento essencial para o êxito da estratégia de Lisboa. Inversamente, como declarado na Agenda Social, o êxito da estratégia europeia para o emprego contribuirá para a realização duma maior coesão social
- (4) De acordo com as conclusões do Conselho Europeu da Primavera, de 22 e 23 de Março de 2005, a União deverá mobilizar todos os recursos nacionais e comunitários apropriados — incluindo a política de coesão — das três dimensões (económica, social e ambiental) da estratégia de Lisboa, de modo a tirar partido das suas sinergias num contexto geral de desenvolvimento sustentável.
- (5) Os objectivos de pleno emprego, qualidade do emprego, produtividade do trabalho e reforço da coesão social deverão traduzir-se em prioridades concretas: atrair e reter um maior número de pessoas na situação de emprego, aumentar a oferta de mão-de-obra e modernizar os sistemas de protecção social; melhorar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas e investir mais em capital humano através de uma melhoria da educação e das competências.
- (6) As orientações para o emprego só deverão ser integralmente revistas de três em três anos, enquanto nos anos intermédios, até 2008, a sua actualização deve ser rigorosamente limitada.

⁽¹⁾ Parecer emitido em 26 de Maio de 2005 (ainda não publicado no Jornal Oficial).

⁽²⁾ Parecer emitido em 31 de Maio de 2005 (ainda não publicado no Jornal Oficial).

- (7) O Comité do Emprego e o Comité da Protecção Social elaboraram um parecer conjunto sobre as orientações integradas para o crescimento e o emprego (2005-2008).
- (8) A recomendação do Conselho, de 14 de Outubro de 2004, relativa à execução da política de emprego dos Estados-Membros ⁽¹⁾, permanece um quadro de referência válido,

DECIDE:

Artigo 1.º

São aprovadas as orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, constantes do anexo.

Artigo 2.º

Nas suas políticas de emprego, os Estados-Membros terão em conta as orientações, que serão reportadas nos programas nacionais de reforma.

Artigo 3.º

Os Estados-Membros são os destinatários da presente decisão.

Feito em Bruxelas, em 12 de Julho de 2005.

Pelo Conselho

O Presidente

G. BROWN

⁽¹⁾ JO L 326 de 29.10.2004, p. 47.

ANEXO

ORIENTAÇÕES PARA O EMPREGO (2005-2008)

(Orientações integradas n.ºs 17-24)

- Orientação n.º 17: Executar políticas de emprego para atingir o pleno emprego, melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho e reforçar a coesão social e territorial.
- Orientação n.º 18: Promover uma abordagem do trabalho baseada no ciclo de vida.
- Orientação n.º 19: Assegurar a existência de mercados de trabalho inclusivos, melhorar a atractividade do trabalho, e torná-lo mais remunerador para os que procuram emprego, incluindo as pessoas desfavorecidas e os inactivos.
- Orientação n.º 20: Melhorar a resposta às necessidades do mercado de trabalho.
- Orientação n.º 21: Promover a flexibilidade em conjugação com a segurança do emprego e reduzir a segmentação do mercado de trabalho, tendo devidamente em conta o papel dos parceiros sociais.
- Orientação n.º 22: Garantir a evolução dos custos do factor trabalho e mecanismos de fixação dos salários favoráveis ao emprego.
- Orientação n.º 23: Alargar e aumentar o investimento em capital humano.
- Orientação n.º 24: Adaptar os sistemas de educação e formação por forma a poderem responder às novas exigências em matéria de competências.

Orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros

Os Estados-Membros, em cooperação com os parceiros sociais, conduzirão as suas políticas tendo em vista implementar os objectivos e as acções prioritárias a seguir especificados. Para tornar concreta a estratégia de Lisboa, as políticas dos Estados-Membros promoverão, de maneira equilibrada:

- *pleno emprego*: para sustentar o crescimento económico e reforçar a coesão social, é fundamental atingir o pleno emprego e reduzir o desemprego e a inactividade, aumentando a procura e a oferta de mão-de-obra,
- *melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho*: os esforços para aumentar as taxas de emprego são indissociáveis do reforço da atractividade do emprego, da qualidade no trabalho e do crescimento da produtividade, bem como da redução do número de trabalhadores pobres. As sinergias entre a qualidade no trabalho, a produtividade e o emprego devem ser plenamente exploradas,
- *reforçar a coesão social e territorial*: é necessário aplicar com determinação as medidas destinadas a reforçar a inclusão social, a evitar a exclusão do mercado de trabalho e a promover a integração profissional das pessoas desfavorecidas, bem como a reduzir as disparidades regionais em termos de emprego, desemprego e produtividade do trabalho, especialmente nas regiões menos desenvolvidas.

A igualdade de oportunidades e a luta contra a discriminação são igualmente factores essenciais para o progresso. A tomada em consideração das questões de género e a promoção da igualdade entre sexos devem ser asseguradas em todas as acções empreendidas. Enquanto elemento duma nova abordagem intergeracional, deve prestar-se especial atenção à situação dos jovens, implementando o pacto europeu para a juventude, e à promoção do acesso ao emprego ao longo da vida activa. Deve também prestar-se especial atenção à redução significativa das disparidades existentes em matéria de emprego entre os mais desfavorecidos, incluindo os deficientes, e as outras pessoas, bem como entre os nacionais de países terceiros e os cidadãos da União Europeia, em conformidade com todos os objectivos nacionais.

Na adopção das medidas, os Estados-Membros deverão velar em especial pela boa governação no âmbito das políticas de emprego, devendo criar uma ampla parceria para a mudança através da participação dos órgãos parlamentares e das partes interessadas, nomeadamente a nível regional e local. Os parceiros europeus e nacionais devem desempenhar um papel fundamental. No final do presente anexo, incluem-se uma série de metas e de referências que foram fixadas a nível da União Europeia no quadro da estratégia europeia para o emprego no contexto das orientações para 2003 e que deverão continuar a ser seguidas com indicadores e quadros de avaliação. Incentivam-se também os Estados-Membros a definirem os seus próprios compromissos e metas em relação aos quais deverão ter em consideração essas orientações, bem como as recomendações para 2004 aprovadas a nível da União Europeia.

A boa governação exige também uma maior eficácia na afectação dos recursos administrativos e financeiros. De acordo com a Comissão, os Estados-Membros devem utilizar os recursos dos fundos estruturais, em especial do Fundo Social Europeu, para a execução da estratégia europeia para o emprego e apresentar informações sobre as medidas adoptadas. Deve ser concedida especial atenção ao reforço da capacidade institucional e administrativa dos Estados-Membros.

Orientação n.º 17: Executar políticas de emprego para atingir o pleno emprego, melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho e reforçar a coesão social e territorial.

As políticas devem contribuir para atingir uma taxa média de emprego de 70 % para a União Europeia no seu conjunto, uma taxa média de emprego de, pelo menos, 60 % para as mulheres e de 50 % para os trabalhadores mais velhos (55 a 64 anos) até 2010 e para reduzir o desemprego e a inactividade. Os Estados-Membros deverão reflectir na definição dos objectivos nacionais em matéria de taxas de emprego.

Para realizar estes objectivos, a acção deve concentrar-se nas seguintes prioridades:

- atrair e reter um maior número de pessoas na situação de emprego, aumentar a oferta de mão-de-obra e modernizar os sistemas de protecção social,
- melhorar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas,
- investir mais em capital humano melhorando a educação e as competências.

1. ATRAIR E RETER UM MAIOR NÚMERO DE PESSOAS NA SITUAÇÃO DE EMPREGO, AUMENTAR A OFERTA DE MÃO-DE-OBRA E MODERNIZAR OS SISTEMAS DE PROTECÇÃO SOCIAL

O aumento dos níveis de emprego é o meio mais seguro de gerar crescimento económico e de promover economias socialmente inclusivas, assegurando simultaneamente redes de segurança para os que não podem trabalhar. A promoção duma maior oferta de mão-de-obra em todos os grupos, de uma nova abordagem do trabalho baseada no ciclo de vida, bem como a modernização dos sistemas de protecção social para assegurar a sua adequabilidade, sustentabilidade financeira e capacidade de resposta à alteração das necessidades da sociedade são tanto mais necessárias quanto se prevê uma diminuição da população activa. No âmbito da nova abordagem intergeracional, deve ser concedida especial atenção à resolução das questões das disparidades que ainda subsistem, a nível do emprego, entre homens e mulheres e das baixas taxas de emprego dos trabalhadores mais velhos e dos jovens. São igualmente necessárias medidas para combater o desemprego dos jovens que, em média, atinge o dobro da taxa de desemprego total. Há que criar as condições adequadas para favorecer a realização de progressos em matéria de emprego, quer se trate do primeiro emprego, quer do regresso ao trabalho após um intervalo ou da vontade de prolongar a vida activa. A qualidade do emprego, incluindo o ordenado e as prestações sociais, as condições de trabalho, a segurança do emprego, o acesso à formação ao longo da vida e as perspectivas de carreira, bem como o apoio e os incentivos decorrentes dos sistemas de protecção social, são aspectos fundamentais.

Orientação n.º 18: Promover uma abordagem do trabalho baseada no ciclo de vida através de:

- um empenhamento renovado na criação de fileiras profissionais para os jovens e redução do desemprego dos jovens, como se apela no pacto europeu para a juventude,
- acções decisivas para aumentar a participação das mulheres e reduzir as disparidades existentes entre homens e mulheres a nível do emprego, do desemprego e dos ordenados,
- uma melhor conciliação do trabalho com a vida privada e da disponibilização de estruturas acessíveis e económicas de acolhimento para crianças e outras pessoas a cargo,
- apoio ao envelhecimento activo, incluindo condições de trabalho apropriadas, uma melhor situação sanitária (em termos ocupacionais) e incentivos adequados ao trabalho e desincentivos à reforma antecipada,
- sistemas modernos de protecção social, incluindo pensões e cuidados de saúde, garantindo a sua adequabilidade social, viabilidade financeira e capacidade de resposta à alteração das necessidades, de forma a promover a participação e uma melhor retenção no sistema de emprego, bem como uma vida activa mais longa.

Ver igualmente orientação integrada «Preservar a sustentabilidade económica e fiscal, como base para o crescimento do emprego» (n.º 2).

Facilitar o acesso a um posto de trabalho para os candidatos a um emprego, evitar o desemprego e assegurar que os desempregados permanecem fortemente ligados ao mercado de trabalho e aumentam a sua empregabilidade são medidas essenciais para reforçar a participação e lutar contra a exclusão social. Para tal, é necessário eliminar os obstáculos ao mercado de trabalho, prestando assistência na procura efectiva de emprego, facilitando o acesso à formação e outras medidas activas no mercado de trabalho e tornando o trabalho mais remunerador, acabando igualmente com as armadilhas do desemprego, da pobreza e da inactividade. É necessário, em especial, promover a inclusão das pessoas desfavorecidas, incluindo os trabalhadores menos qualificados, no mercado de trabalho, nomeadamente através da expansão dos serviços sociais e da economia social, bem como o desenvolvimento de novas fontes de emprego em resposta às necessidades colectivas. A luta contra a discriminação, a promoção do acesso ao emprego para os deficientes e a integração dos imigrantes e das minorias são aspectos particularmente importantes.

Orientação n.º 19: Assegurar a existência de mercados de trabalho inclusivos, melhorar a atractividade do trabalho, e torná-lo mais remunerador para os que procuram emprego, incluindo as pessoas desfavorecidas e os inactivos, através:

- de medidas activas e preventivas no mercado de trabalho, incluindo a identificação antecipada das necessidades, a assistência na procura de emprego, a orientação e a formação no âmbito de planos de acção personalizados, a prestação dos serviços sociais necessários para apoiar a inclusão das pessoas mais afastadas do mercado de trabalho e contribuir para a erradicação da pobreza,
- da revisão constante dos incentivos e dos desincentivos resultantes dos sistemas fiscais e de prestações sociais, nomeadamente no que respeita à gestão e à condicionalidade das prestações e à redução significativa das taxas de imposto efectivas marginais elevadas, nomeadamente para as de baixos rendimentos, garantindo ao mesmo tempo níveis adequados de protecção social,
- de criação de novas fontes de emprego nos serviços para as pessoas e as empresas, nomeadamente a nível local.

A fim de permitir que mais pessoas obtenham melhores empregos, é igualmente necessário reforçar as infra-estruturas do mercado de trabalho a nível nacional e da União Europeia, nomeadamente através da rede EURES, de modo a antecipar melhor e a resolver os eventuais desajustamentos. Neste contexto, é fundamental a mobilidade dos trabalhadores na União Europeia, devendo ser plenamente garantida no contexto dos Tratados. Nos mercados do trabalho nacionais, há igualmente que tomar em consideração a oferta de mão-de-obra suplementar resultante da imigração de nacionais de países terceiros.

Orientação n.º 20: Melhorar a resposta às necessidades do mercado de trabalho através da:

- modernização e reforço das instituições do mercado de trabalho, nomeadamente dos serviços de emprego, tendo também em vista assegurar uma maior transparência das oportunidades de emprego e de formação a nível nacional e europeu,
- suprimir os obstáculos à mobilidade dos trabalhadores na Europa no âmbito dos Tratados,
- antecipação das necessidades em matéria de competências, bem como das lacunas e dos bloqueios do mercado de trabalho,
- gestão adequada da migração económica.

2. MELHORAR A ADAPTABILIDADE DOS TRABALHADORES E DAS EMPRESAS

A Europa necessita de reforçar a sua capacidade para antecipar, desencadear e absorver as mudanças económicas e sociais. Para tal, são necessários custos do factor trabalho favoráveis ao emprego, formas modernas de organização do trabalho e mercados do trabalho que funcionem bem, proporcionando maior flexibilidade a par de segurança do emprego, de modo a satisfazer as necessidades das empresas e dos trabalhadores. Tal deveria contribuir igualmente para evitar a segmentação dos mercados de trabalho e para reduzir o trabalho não declarado.

Na economia actual cada vez mais globalizada, com a abertura dos mercados e a contínua criação de novas tecnologias, tanto as empresas como os trabalhadores são confrontados com a necessidade, ou melhor, com a oportunidade, de se adaptarem. Embora, no seu conjunto, este processo de modificações estruturais seja benéfico para o crescimento e o emprego, produz igualmente transformações perturbadoras para alguns trabalhadores e empresas. As empresas devem tornar-se mais flexíveis a fim de responder a mudanças inesperadas na procura dos seus bens e serviços, adaptar-se às novas tecnologias e ser capazes de inovar constantemente a fim de permanecerem competitivas. Devem igualmente poder responder à crescente procura de um trabalho de qualidade que esteja ligado às preferências pessoais dos trabalhadores e às mudanças familiares, e lidar com o envelhecimento da mão-de-obra e com a contratação de menos jovens. Para os trabalhadores, a vida activa está a tornar-se mais complexa à medida que os padrões laborais se tornam mais diversificados e mais heterogéneos e que um número crescente de transições tem de ser gerido com êxito ao longo de todo o ciclo de vida. Com economias em rápida mutação e as reestruturações daí decorrentes, devem fazer face a novos métodos de trabalho, incluindo uma melhor exploração das tecnologias da informação e da comunicação (TIC), e a alterações do seu estatuto profissional e preparar-se para uma aprendizagem ao longo da vida. A mobilidade geográfica é também necessária a fim de permitir um acesso mais alargado às oportunidades profissionais e à escala da União Europeia.

Orientação n.º 21: Promover a flexibilidade em conjugação com a segurança do emprego e reduzir a segmentação do mercado de trabalho, tendo devidamente em conta o papel dos parceiros sociais, através:

- da adaptação da legislação laboral, revendo, sempre que necessário, as diferentes cláusulas contratuais e as relativas ao horário de trabalho,
- do tratamento da questão do trabalho não declarado,
- duma melhor antecipação e gestão positiva da mudança, nomeadamente da reestruturação económica, em especial as alterações ligadas à abertura do comércio, de forma a minimizar os seus custos sociais e a facilitar a adaptação,
- da promoção e divulgação de formas inovadoras e adaptáveis de organização do trabalho, tendo em vista melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho, incluindo a saúde e a segurança,
- do apoio às transições do estatuto profissional, incluindo a formação, a actividade por conta própria, a criação de empresas e a mobilidade geográfica.

Ver também a orientação integrada «Promover uma maior coerência entre as políticas macroeconómicas, estruturais e de emprego» (n.º 4).

A fim de otimizar a criação de postos de trabalho, preservar a competitividade e contribuir para o enquadramento económico geral, a evolução salarial global deve acompanhar o crescimento da produtividade durante o ciclo económico e reflectir a situação do mercado de trabalho. Poderão também ser necessárias iniciativas destinadas a reduzir os custos não salariais do factor trabalho e a rever a carga fiscal, a fim de facilitar a criação de postos de trabalho, em especial no que respeita ao emprego de baixa remuneração.

Orientação n.º 22: Garantir a evolução dos custos do factor trabalho e mecanismos de fixação dos salários favoráveis ao emprego através:

- do incentivo aos parceiros sociais para, no âmbito das suas áreas de responsabilidades, fixarem o quadro adequado para os mecanismos de negociação salarial, de modo a reflectir os desafios da produtividade e do mercado de trabalho a todos os níveis importantes e evitar diferenças de salários entre homens e mulheres,
- da revisão do impacto sobre o emprego do nível dos custos não salariais do factor trabalho e, sempre que possível, ajustar a sua estrutura e o seu nível, tendo especialmente em vista reduzir a carga fiscal das pessoas que auferem remunerações baixas.

Ver também a orientação integrada «Garantir que a evolução salarial contribua para a estabilidade macroeconómica e para o crescimento» (n.º 5).

3. INVESTIR MAIS EM CAPITAL HUMANO MELHORANDO A EDUCAÇÃO E AS COMPETÊNCIAS

A Europa tem de investir mais em capital humano. Com efeito, demasiadas pessoas não conseguem entrar ou manter-se no mercado de trabalho por não possuírem competências ou por possuírem competências inadequadas. A fim de promover o acesso ao emprego de pessoas de todas as idades, elevar os níveis de produtividade e a qualidade no trabalho, a União Europeia precisa de investir mais e mais eficazmente em capital humano e na aprendizagem ao longo da vida em benefício dos particulares, das empresas, da economia e da sociedade.

As economias baseadas no conhecimento e nos serviços exigem competências diferentes das indústrias tradicionais, que exigem igualmente uma constante actualização face à transformação e inovação tecnológicas. Os trabalhadores que pretendam manter os seus postos de trabalho e progredir em termos profissionais devem adquirir novos conhecimentos e renovar periodicamente as suas competências. A produtividade das empresas depende da criação e da manutenção de uma mão-de-obra capaz de se adaptar à mudança. Os governos devem garantir a melhoria dos níveis de sucesso escolar e que os jovens possuam as competências fundamentais necessárias em conformidade com o pacto europeu para a juventude. Todas as partes interessadas devem ser mobilizadas para desenvolver e promover uma verdadeira cultura de aprendizagem ao longo da vida desde a mais tenra idade. A fim de conseguir aumentar substancialmente o investimento *per capita* dos sectores público e privado nos recursos humanos e garantir a qualidade e a eficácia desses investimentos, é importante garantir uma repartição justa e transparente dos custos e das responsabilidades entre todos os intervenientes. Os Estados-Membros devem recorrer mais eficazmente aos fundos estruturais e ao Banco Europeu de Investimento para investimentos na educação e na formação. Para atingir estes objectivos, os Estados-Membros comprometem-se a elaborar estratégias globais de aprendizagem ao longo da vida até 2006 e a implementar o programa de trabalho «Educação e formação 2010».

Orientação n.º 23: Alargar e aumentar o investimento em capital humano através:

- de políticas inclusivas e de acções em matéria de educação e formação que facilitem significativamente o acesso ao ensino profissional básico, ao ensino secundário e ao ensino superior, nomeadamente através de estágios e da formação em espírito empresarial,
- de uma redução significativa do número de casos de abandono precoce da escolaridade,
- da elaboração de estratégias eficientes de aprendizagem ao longo da vida abertas a todos nas escolas, empresas, autoridades públicas e lares, em conformidade com os acordos europeus, incluindo incentivos adequados e mecanismos de partilha de custos, tendo em vista melhorar a participação na formação contínua e no local de trabalho ao longo da vida, em especial no que respeita aos trabalhadores menos qualificados e aos trabalhadores mais velhos.

Ver também a orientação integrada «Reforçar e melhorar o investimento em I & D, em especial através de empresas privadas» (n.º 7).

Porém, não basta definir objectivos ambiciosos e aumentar os níveis de investimento de todos os intervenientes. Para assegurar que, na prática, a oferta satisfaça a procura, os sistemas de aprendizagem ao longo da vida devem ser económicos, acessíveis e adaptáveis à alteração das necessidades. A adaptação e a criação de capacidades dos sistemas de educação e formação são necessárias para melhorar a sua adequabilidade ao mercado de trabalho e a sua capacidade de resposta às necessidades de uma economia e sociedade baseadas no conhecimento e a sua eficiência. As TIC podem ser utilizadas para melhorar o acesso à aprendizagem e adaptá-la mais adequadamente às necessidades das entidades patronais e dos trabalhadores.

É igualmente necessária maior mobilidade, tanto para fins profissionais como educativos, para um acesso mais alargado às oportunidades profissionais à escala da União Europeia. Devem ser suprimidos os obstáculos remanescentes à mobilidade no mercado de trabalho europeu, em especial no que respeita ao reconhecimento e à transparência das qualificações e competências. Seria importante utilizar os instrumentos e referências europeus aprovados para apoiar as reformas dos sistemas de educação e formação nacionais, tal como previsto no programa de trabalho «Educação e formação 2010».

Orientação n.º 24: Adaptar os sistemas de educação e formação por forma a poderem responder às novas exigências em matéria de competências, através:

- do aumento e da garantia da capacidade de atracção, da abertura e das normas de qualidade da educação e da formação, do alargamento da oferta de oportunidades de educação e de formação e da garantia de vias curriculares flexíveis e do aumento da mobilidade para estudantes e formandos,
- da facilitação e diversificação do acesso de todos à educação e à formação e ao conhecimento através da organização do tempo de trabalho, dos serviços de apoio à família, da orientação profissional e, se adequado, de novas formas de partilha dos custos,
- da resposta a novas necessidades ocupacionais, competências essenciais e futuros requisitos em matéria de competências, melhorando a definição e a transparência das qualificações, o seu reconhecimento efectivo e a validação da aprendizagem não oficial e informal.

Metas e referências fixadas na estratégia europeia para o emprego

Em 2003 foram decididas as seguintes metas e referências na estratégia europeia para o emprego:

- cada desempregado deve beneficiar de uma nova oportunidade antes de completados seis meses de desemprego, no caso dos jovens, e 12 meses de desemprego, no caso dos adultos, sob a forma de formação, reconversão, prática profissional, um emprego ou outra medida de empregabilidade, combinada, se necessário, com assistência na procura de emprego,
- até 2010, 25 % dos desempregados de longa duração devem participar numa medida activa sob a forma de formação, reconversão, prática profissional, ou outra medida de empregabilidade, com o objectivo de atingir a média dos três Estados-Membros mais avançados,
- os candidatos a emprego na União Europeia devem poder consultar todas as ofertas de trabalho publicitadas através dos serviços de emprego dos Estados-Membros,
- um aumento, até 2010, de cinco anos na idade média efectiva de saída do mercado de trabalho na União Europeia (em relação aos 59,9 em 2010),
- até 2010, facultar, em todos os Estados-Membros, o acolhimento de pelo menos 90 % das crianças entre os três anos e a idade de entrada obrigatória na escola e de pelo menos 33 % das crianças com menos de três anos,
- uma taxa média de abandono escolar não superior a 10 % em toda a União Europeia,
- até 2010, pelo menos 85 % das pessoas com 22 anos terem completado o ensino secundário na União Europeia,
- o nível médio de participação na aprendizagem ao longo da vida na União Europeia ser de, pelo menos, 12,5 % da população adulta em idade de trabalhar (grupo etário dos 25 aos 64 anos).