



REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE TIMOR-LESTE

ESTRATÉGIA NACIONAL DE EMPREGO 2017 – 2030

ESTRATÉJIA NASIONAL BA EMPREGU 2017 – 2030

NATIONAL EMPLOYMENT STRATEGY 2017 – 2030



**ESTRATÉGIA NACIONAL DE
EMPREGO 2017 – 2030**



REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE TIMOR-LESTE
VI GOVERNO CONSTITUCIONAL

ESTRATÉGIA NACIONAL DE EMPREGO 2017 – 2030

**O EMPREGO PRODUTIVO DEVE SER O PRINCIPAL MEIO
DE CONSTRUÇÃO DO PAÍS E CRIAÇÃO DE RIQUEZA**

Junho de 2017



ÍNDISE

I.	Introdução: A Dimensão do Emprego na Visão do Desenvolvimento	I-5
II.	Análises de Base da Estratégia Nacional de Emprego	I-7
	1. O Potencial de Recursos Económicos de Timor-Leste e a Importância do Emprego	I-7
	2. O Desafio do Emprego: Realizações, Oportunidades e Constrangimentos	I-8
III.	Estratégia Nacional de Emprego 2017 – 2030: Abordar o Desafio do Emprego	I-15
	A. Pilar 1: Aumentar a Procura do Mercado de Trabalho	I-16
	B. Pilar 2: Melhorar a Oferta do Mercado de Trabalho	I-21
	C. Pilar 3: Continuar a Fortalecer as Instituições do Mercado de Trabalho	I-26
IV.	Implementação e Monitorização	I-33
V.	Estrutura de Coordenação	I-39
	Anexos	I-42
	Anexo A: Resumo Sobre as Estimativas das Metas Quinquenais do Programa da Ene	I-43
	Anexo B: Metodologia de Implementação	I-44
	Anexo C: Estrutura do Secretariado da Ene	I-48

ACRÓNIMOS

AND	Agência de Desenvolvimento Nacional
ASEAN	Associação das Nações do Sudeste Asiático
CCI-TL	Câmara de Comércio e Indústria de Timor-Leste
CEOP	Centros de Emprego e Orientação Profissional
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres
CNA	Comissão Nacional de Aprovisionamento
CPLP	Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
DNAFOP	Direcção Nacional de Formação Profissional
DNE	Direcção Nacional de Emprego
ENE	Estratégia Nacional de Emprego
GIZ	Agência Alemã para a Cooperação Internacional
GRFE	Guia de Reforma e Fomento Económico
GTL	Governo de Timor-Leste
IADE	Instituto de Apoio ao Desenvolvimento Empresarial
INDIMO	Instituto Nacional de Desenvolvimento da Mão-de-Obra
IFT	Inquérito à Força de Trabalho
MBRL	Métodos com Base em Recursos Locais
MCIA	Ministério do Comércio, Indústria e Ambiente
ME	Ministério da Educação
MECAE	Ministro de Estado, Coordenador dos Assuntos Económicos
MF	Ministério das Finanças
MPME	Micro, Pequenas e Médias Empresas
MSS	Ministério da Solidariedade Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PAA	Plano de Ação Annual
PAE	Políticas Ativas de Emprego
PED	Plano Estratégico de Desenvolvimento
PEE	Programa de Emprego no Exterior
PIB	Produto Interno Bruto
SEM	Secretária de Estado para o Apoio e Promoção Sócio-Económica da Mulher
SEPFOPE	Secretaria de Estado para a Política de Formação Profissional e Emprego
SIMT	Sistema de Informação do Mercado de Trabalho
TVET	Educação e Formação Técnica e Profissional
UPMA	Unidade de Planeamento, Monitorização e Avaliação

I. INTRODUÇÃO: A DIMENSÃO DO EMPREGO NA VISÃO DO DESENVOLVIMENTO

O Plano Estratégico de Desenvolvimento 2011 – 2030 (PED) expressa a visão do Povo Timorense¹ de construir um país próspero e pacífico. *Em 2030, TimorLeste fará parte do grupo de países de rendimento médio-alto, a pobreza extrema estará erradicada e estará estabelecida uma economia não petrolífera sustentável e diversificada, [...] baseada na agricultura, turismo e indústria petrolífera, com um setor privado próspero e novas oportunidades para todo o nosso povo. [...] As pessoas serão letradas, qualificadas, saudáveis e viverão uma vida longa e produtiva. Elas participarão activamente no desenvolvimento económico, social e político, promovendo a igualdade social e a unidade nacional.*²

O PED reconhece, especificamente, a importância do emprego formal para alcançar o crescimento económico inclusivo e a construção do país: *“O crescimento económico deve resultar da capacidade aprimorada do povo timorense em se envolver em atividades produtivas, ao invés da existência fortuita de recursos naturais. Neste sentido, o emprego produtivo deve ser o principal meio de construção do país e criação de riqueza”*. O emprego produtivo é a base para melhorar a qualidade de vida do agregado familiar e a prosperidade do país em geral, onde a participação equitativa de homens e mulheres será a única maneira de alcançar o crescimento económico inclusivo e o desenvolvimento social.

O desenvolvimento de Timor-Leste num país de rendimento médio próspero, com uma economia moderna e diversificada, implica uma transformação fundamental e uma abordagem consistente em todos os três pilares do PED: (i) capital social, (ii) desenvolvimento de infra-estruturas e (iii) desenvolvimento económico. A coerência entre as várias áreas de política será a chave para maximizar o impacto, a nível do emprego, dos esforços do país rumo ao desenvolvimento e crescimento. No entanto, nem todo o tipo de emprego tem o mesmo valor e, para alcançar o desenvolvimento inclusivo, o emprego deve ser produtivo, seguro e digno. Além disso, condições e horas decentes de trabalho, em ambiente seguro e saudável, proteção contra a exploração e discriminação, salários justos e uma remuneração adequada, bem como a proteção social básica e o diálogo social, são todos elementos necessários de um trabalho decente.

1 Povo Timorense refere-se a homens, mulheres, jovens, população vulnerável e pessoas com deficiência.

2 Plano Estratégico de Desenvolvimento de Timor-Leste 2011-2030 (PED).

Timor-Leste precisa enfrentar vários desafios para que possa proporcionar oportunidades de emprego necessárias à realização do crescimento inclusivo. Portanto, a Estratégia Nacional de Emprego 2017 – 2030 (ENE) centra-se na necessidade de criar novos postos de trabalho para reduzir o desemprego e disponibilizar oportunidades de emprego à grande população jovem que estará a entrar no mercado de trabalho nos próximos anos; aumentar empregos formais e abordar a produtividade atual. A produtividade do elevado número de trabalhadores de baixo rendimento terá de ser aumentada significativamente, a fim de lhes permitir aumentar rendimentos e sair da pobreza, através do aumento da produtividade nos seus postos de trabalho atuais ou pela mudança para trabalhos mais produtivos.

A ENE não é um plano de desenvolvimento nacional, nem uma política industrial, ou uma política sectorial, ou ainda um plano de acção. A ENE é formulada para atender a um conjunto de propósitos acima descritos e orientar planos de ação. Uma estratégia define um sentido amplo de ações sendo, por isso, diferente de um plano de acção, que orienta atores com tarefas específicas, prazos e produção de resultados.

II. ANÁLISES DE BASE DA ESTRATÉGIA NACIONAL DE EMPREGO

1. O POTENCIAL DE RECURSOS ECONÓMICOS DE TIMOR-LESTE E A IMPORTÂNCIA DO EMPREGO

Timor-Leste tem uma ampla base de recursos humanos e naturais potenciais. Tem uma população jovem que está ansiosa em aproveitar ao máximo as oportunidades geradas pela independência. Entre 2010 e 2013, Timor-Leste criou 50.643 novos postos de trabalho, mas apenas 8.323 empregos formais, tendo em conta que 42.320 foram empregos no sector informal³. A economia do país não está a criar empregos suficientes no setor formal para absorver a população ativa atual. Prevê-se que a população ativa de Timor-Leste venha a aumentar de 696.300 em 2013 para 913.800 em 2023⁴.

O desafio para Timor-Leste é criar um número significativo de novos postos de trabalho para absorver a) o grande número de pessoas que estão atualmente fora da força de trabalho (formalizar o emprego) e b) o número adicional de 200.000 pessoas que irão integrar a população economicamente ativa nos próximos dez anos (criar novos postos de trabalho).

A criação de um número maior de empregos no setor formal não acontecerá automaticamente. O Governo de Timor-Leste deve adotar políticas, legislação, programas e realizar actividades que possam maximizar o impacto do crescimento económico a nível do emprego, sendo direcionados tanto aos homens como às mulheres. A maximização do emprego exigirá que o Governo, a sociedade civil, os sindicatos e o setor privado trabalhem em conjunto.

Um grande número de micro e pequenas empresas operam no sector informal e não é fácil a sua legalização ou formalização. A legislação sobre as sociedades comerciais exige obrigações para a formalização de empresas. Trata-se de um abordado no âmbito da nova Lei das Sociedades Comerciais, que visa facilitar a criação de sociedades comerciais para micro e pequenos empresários através, nomeadamente, das seguintes principais alterações:

3 Inquérito à Força de Trabalho de Timor-Leste, 2010 e 2013. Principais tendências com base em dados harmonizados. Relatório da OIT não publicado.

4 Projeções com base no Inquérito à Força de Trabalho de 2010 e 2013.

- Para todas as empresas: (i) É permitida a liquidação imediata de uma empresa, sem incorrer responsabilidades; e (ii) A participação em Assembleia Geral é permitida através de meios de comunicação à distância.
- Para sociedades anónimas: (i) Deixou de haver capital social mínimo e o valor das ações é reduzido a US \$1.00 dólar ou seus respetivos múltiplos; (ii) É permitido haver um único administrador; (iii) A existência do Conselho Fiscal só é necessária quando a sociedade atinge determinado valor em sua atividade e é permitida a nomeação de um auditor externo; e (iv) É introduzido um sistema de unificação de quotas.

2. O DESAFIO DO EMPREGO: REALIZAÇÕES, OPORTUNIDADES E CONSTRANGIMENTOS

O Inquérito à Força de Trabalho (IFT) de 2013 indica que a população economicamente ativa, com idade compreendida entre 15 e 64, era 696.200, isto é, cerca de 60% da população de Timor-Leste. Destes, menos de 31% participaram na força trabalho⁵. Dos que participaram na força de trabalho, menos de 25% tinham emprego formal e os restantes tinham

emprego informal ou eram trabalhadores independentes. É importante referir que 34.300 dos 79.000 empregados remunerados (quase 50%) foram considerados empregados informais, sem gozar de remuneração por doença ou férias anuais, nos termos definidos na Lei. Isto sugere claramente que a cobertura e a aplicação da Lei Laboral continua a ser limitada e fraca. Por outro lado, cerca de 151.000 timorenses estavam envolvidos na agricultura de subsistência e não foram considerados como fazendo parte da força laboral⁶. Os indicadores incluídos no Quadro 1 apresentam grandes desigualdades quando desagregados por sexo, área rural-urbana, jovens e pessoas com deficiência.⁷

Estima-se um crescimento de quase 18% da população economicamente ativa entre 2013 e 2018, passando de 630.000 para 742.000, e espera-se que em 2030 a população economicamente ativa atinja 914.000 (Figura 1). Além disso, em 2023 aproximadamente 37% da população economicamente ativa será composta por homens e mulheres jovens, com idade inferior a 25 anos, enquanto que 60% terão menos de 35 anos.⁸

Quadro 1: Dados do IFT 2013

População Economic. Ativa	60%
Força de Trabalho	31%
Emprego Informal	72%
Desemprego	11%
Desemprego Juvenil	21.9%

5 Com base na definição mais restrita da força de trabalho que exclui os agricultores de subsistência.

6 De acordo com as novas normas internacionais adoptadas em 2013, que exclui os agricultores de subsistência.

7 Queira referir-se ao Inquérito à Força de Trabalho (IFT) de 2013 para aceder a indicadores desagregados: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--ilo-jakarta/documentos/publicação/wcms_417168.pdf

8 Projeções com base no Inquérito à Força de Trabalho de 2010 e 2013.

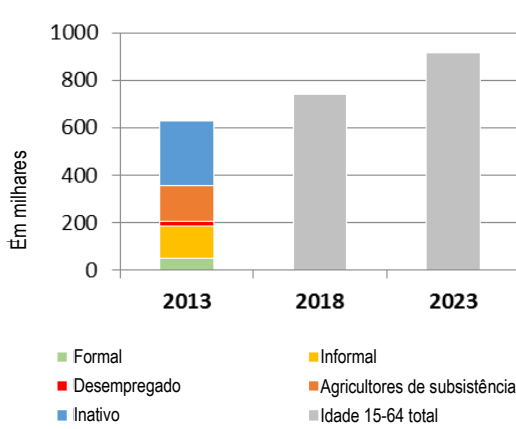


Figura 1: População com idade ativa em 2013 e projeções de população com idade ativa em 2018 e 2023. IFT de 2013

Transformar a economia é um processo a longo prazo. Evidências têm demonstrado a existência de muitos desafios no processo. Os fracos níveis de formação académica e os desafios ainda existentes em matéria da melhoria de competências técnicas e profissionais da força de trabalho em Timor-Leste, são alguns dos principais constrangimentos ao desenvolvimento de recursos humanos e, portanto, da transformação da economia e facilitação do crescimento inclusivo.

O mercado de trabalho timorense tem verificado um desenvolvimento dinâmico e misto nos últimos anos, evidenciando uma transição da agricultura de subsistência para uma agricultura mais orientada para o mercado, e da agricultura em geral para atividades económicas não agrícolas: o número de pessoas envolvidas na agricultura de subsistência diminuiu de 206.300 para 178.900 entre os anos 2010 e 2013, enquanto o número de agricultores que produzem principalmente para o mercado aumentou de 36.500 para 48.600⁹. O efeito combinado foi uma queda de 6% na força total de trabalho¹⁰ agrícola, enquanto o emprego nos sectores não-agrícolas aumentou em 37%, de 102.600 para 141.200. O emprego no comércio aumentou 60% e foi responsável por 43% do crescimento total do emprego não-agrícola. Outros sectores de crescimento resultaram dos transportes e comunicações (55%) e outros serviços, principalmente públicos (43%).

No entanto, a pequena economia formal não pôde criar empregos suficientes para corresponder ao crescimento rápido da força de trabalho. Enquanto o emprego total teve um aumento de 51.600 entre 2010 e 2013, o emprego formal caiu de 32% para 28% do

9 Todos dados são baseados no Inquérito à Força de Trabalho de 2010 e 2013, tendo os de 2010 sido recalculados segundo as definições usadas em 2013 no IFT. Inquérito à Força de Trabalho de Timor-Leste, 2010 e 2013. *Tendências principais com base em dados harmonizados*. Relatório da OIT não publicado.

10 Incluindo os envolvidos na agricultura de subsistência.

emprego total¹¹. A informalidade é, em grande parte, uma consequência do predomínio de agricultores e outros trabalhadores por conta própria na força de trabalho.

Como parte do processo de elaboração da ENE de 2011, foi realizada uma análise das restrições ao crescimento do emprego, que ainda hoje continua a ser válida e relevante. Essas restrições podem ser classificadas do lado da procura e do lado da oferta de emprego.

Os constrangimentos do lado da procura incluem:

- O crescimento económico tem sido gerado pelo setor do petróleo que, entretanto, não cria emprego significativo.
- A economia não-petrolífera é impulsionada por despesas públicas, que contribuem para uma estrutura de alto custo na economia. Em termos reais a agricultura e os setores da indústria transformadora demonstram crescimento limitado (Figura 2).

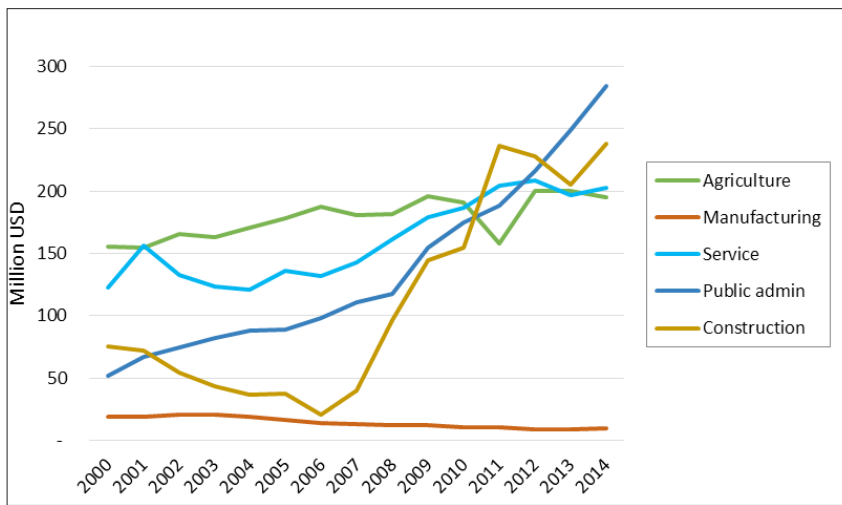


Figura 2: Valor-agregado pela indústria na economia não-petrolífera

- O crescimento do setor produtivo é restringido pela falta títulos de propriedade de terra, o que limita o mercado fundiário.
- Baixa produtividade laboral decorrente de baixos níveis de formação académica geral e experiência profissional limitada.
- A competitividade laboral é baixa (altos salários e baixa produtividade em relação a países concorrentes em matéria de investimentos), o custo do trabalho agrícola é estimado em US \$5 dólares/dia, sendo o dobro da taxa no vizinho Timor Ocidental.

11 Excluindo os envolvidos na agricultura de subsistência.

- Baixa produtividade empresarial, resultante da fraca coordenação entre empresas e da falta de empresas fornecedoras de produtos e serviços de apoio a negócios empresariais.
- Fraco cumprimento de contratos e incerteza em relação a um regime laboral ainda pouco desenvolvido.
- Concentração da atividade económica na capital e um mercado doméstico de pequena dimensão.

Em relação ao lado da oferta, a análise identificou, como constrangimentos significativos, carências de competências e desfasamentos, bem como uma fraca qualidade e acesso à formação académica geral. A fraca coordenação entre a educação, os institutos de formação profissional e os representantes da comunidade empresarial foi também identificada como sendo um problema. Verificou-se que a intermediação do mercado de trabalho era pouco desenvolvida e, como consequência, os empregadores normalmente dependem de redes informais para recrutamentos e os que procuram emprego têm dificuldades em aceder a informações sobre vagas.

MULHERES E JOVENS

Os desafios que os jovens e as mulheres enfrentam no acesso ao emprego produtivo e trabalho decente exigem particular atenção.

De acordo com o IFT 2013, menos de 22% de mulheres com idades entre 15 e 64 anos integravam a força de trabalho, contra 39,7% de homens (Figura 2). Existe ainda uma maior disparidade de género no emprego formal, onde 56% dos homens são formalmente

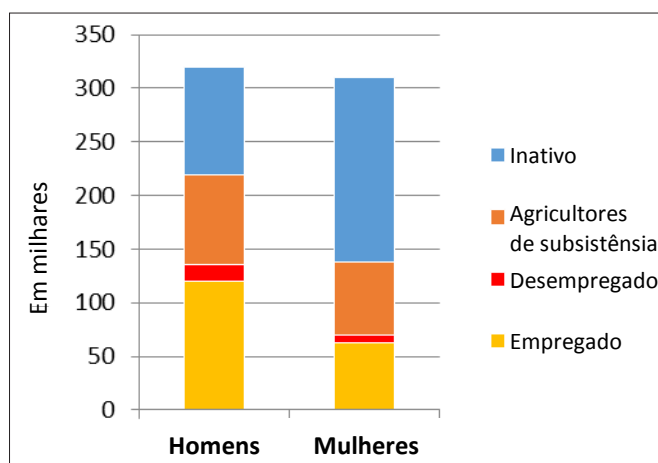


Figura 3: Situação da força de trabalho de homens e mulheres com idades entre 15 e 64 anos. (IFT, 2013).

Quadro 2: Desigualdade de Género		
	Homens	Mulheres
Participação na força laboral	40%	21%
Salário e emprego remunerado	49%	28%
Emprego vulnerável	47% (62% rural)	69% (83% rural)
Cobertura de Segurança social	35%	24%
Salário médio mensal	\$553	\$461

emprega-dos e apenas 27% das mulheres (Quadro 2). Esses níveis de participação de mulheres estão muito abaixo dos níveis nos países da ASEAN. De acordo com o IFT 2013, as principais razões da não participação das mulheres na força de trabalho são os deveres familiares (50%, enquanto apenas 32% dos homens não participam na força de trabalho por igual motivo) seguido por estar na escola ou formação (24%) e aposentação ou muito velho para trabalhar (14%).

As mulheres também tendem a se encontrar no extremo inferior do mercado de trabalho, sendo mais representadas no emprego informal, na agricultura e como trabalhadoras por conta própria. O IFT 2013 também revelou que a média de salários das mulheres é inferior à dos homens em quase todas as profissões.

A participação da juventude na força de trabalho é fraca, com apenas 17% de homens jovens e 11% de mulheres jovens. O desemprego juvenil em 2013 foi duas vezes mais elevado do que no conjunto da população económica-mente activa. Cerca de 25% dos jovens timorenses não estiveram nem na educação nem no emprego. Quase 70% de jovens empregados trabalhavam na agricultura, enquanto menos de 20% eram empregados remunerados. Um adicional de 15% de jovens estavam envolvidos em agricultura de subsistência. Em geral, os jovens acham muito difícil conseguir trabalho e entre aqueles que o fazem a grande maioria acaba em emprego informal, mais comumente na agricultura de pouca produtividade.

Apesar de melhorias significativas decorridas no sistema educativo nos últimos anos, os níveis de formação académica entre os jovens ainda são bastante baixos, particularmente nas zonas rurais. 58% de jovens não completou o Ensino Secundário, de acordo com o IFT 2013.

A necessidade de uma atenção especial aos jovens é ainda mais realçada pelo facto de a população jovem crescer muito mais rapidamente nos próximos anos: a população jovem deverá aumentar de 200.000 em 2013 para 258.000 em 2018 e 342.000 em 2023; isto significa um aumento de 70% em apenas dez anos (Figura 3). Esse segmento da população

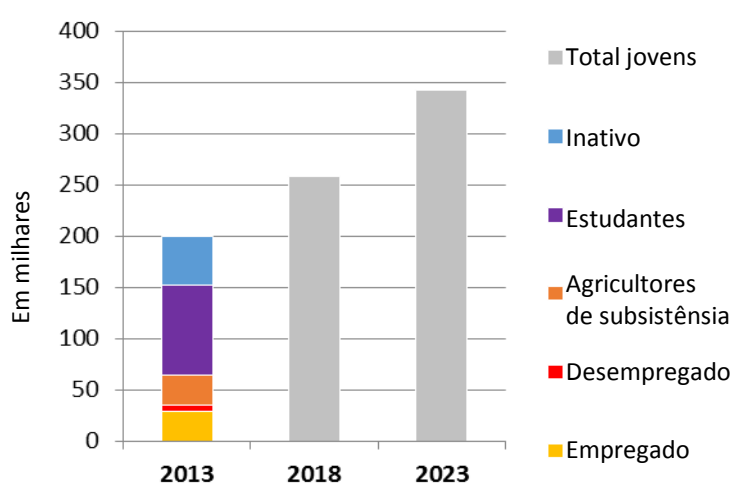


Figura 3: Juventude (15-24) por situação de trabalho e estimativas da população jovem em 2018 e 2023. (IFT, 2013)

economicamente ativa pode aumentar de 32% para 35% em 2013 e 37% em 2018 e 2023, respectivamente.

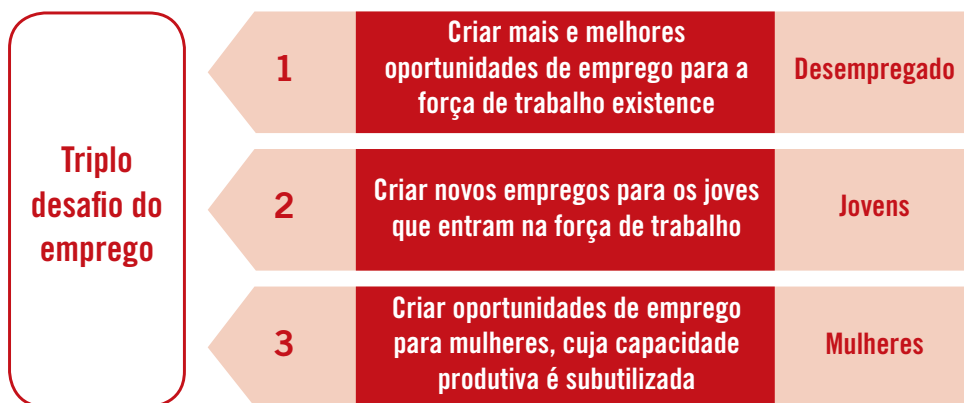
Há várias razões que explicam as dificuldades dos jovens no acesso ao emprego, particularmente ao emprego formal e remunerado, tais como a falta de experiência de trabalho, o registo de emprego e a falta de informação sobre o mercado de trabalho (contactos e experiência na procura de emprego). Os inquéritos empresariais mais recentes revelam que os empregadores muitas vezes preferem não contratar jovens por considerar que os mesmos não estão adequadamente preparados para a vida laboral devido à falta de competências em trabalhos pesados e ligeiros. As expectativas de trabalho

irrealistas também podem ser parte do problema: uma preferência por emprego no setor público pode resultar na hesitação em relação à ocupação de empregos de menor prestígio no sector privado; no entanto, é uma consequência do setor público agir como líder de salários, oferecendo salários e condições de trabalho que o sector privado, na sua maioria, ainda é incapaz de corresponder.



III. ESTRATÉGIA NACIONAL DE EMPREGO 2017 – 2030: ABORDAR O DESAFIO DO EMPREGO

A economia enfrenta um triplo desafio na geração de oportunidades de emprego:



A visão da Estratégia Nacional de Emprego de Timor-Leste é criar oportunidades de emprego produtivas para a população timorense, reduzindo o desemprego e promovendo a transição para empregos formais, como meio principal de construção do Estado e de criação de riqueza da Nação.

A Estratégia Nacional de Emprego (ENE) de Timor-Leste 2017 – 2030 é inspirada por e alinhada com o Plano Estratégico de Desenvolvimento (PED) 2011 – 2030, e tem como objetivo fortalecer e facilitar a operacionalização das dimensões do emprego do PED, proporcionando um quadro para um enfoque reforçado e coeso no emprego.

Portanto, os objectivos da ENE são:

- Fornecer uma estratégia ao Governo de Timor-Leste (GTL) e à sociedade civil para que possam ter um enfoque mais forte e coeso no emprego.
- Operacionalizar as dimensões do emprego do PED, garantindo que o emprego seja efetivamente incorporado nas políticas macroeconómicas e setoriais, bem como nas estratégias do mercado de trabalho.

A ENE 2017 – 2030 baseia-se na ENE anterior, aprovada pelo Conselho de Ministros em 2011, apesar de nunca ter sido totalmente implementada e, como tal, mantém a mesma estrutura de três pilares:

- Pilar 1: Aumentar a procura do mercado de trabalho.
- Pilar 2: Melhorar a oferta do mercado de trabalho.
- Pilar 3: Continuar a Fortalecer as instituições do mercado de trabalho.

A. PILAR 1: AUMENTAR A PROCURA DO MERCADO DE TRABALHO

A ENE identifica quatro estratégias que visam aumentar a procura por parte do mercado de trabalho:

1. Promover o emprego gerado pelo sector privado.
2. Aumentar o acesso aos esquemas de migração laboral.
3. Maximizar o impacto das despesas públicas no emprego.
4. Desenvolver as potencialidades locais.

1. EMPREGO GERADO PELO SECTOR PRIVADO

O emprego sustentável não pode ser alcançado apoiando-se apenas nas necessidades do setor público. Ao invés disso, a procura de emprego deverá ser impulsionada pelo sector privado. O Guia de Reforma e Fomento Económico (GRFE) é a estratégia do VI Governo Constitucional para a diversificação da economia e o aumento da procura da força de trabalho pelo sector privado. O GRFE, pelo seu lado, está alinhado com a Estratégia Nacional e Plano de Acção de 2014 – 2017 para o Género e o Setor Privado, que tem por objetivo contribuir para a promoção do desenvolvimento económico inclusivo a favor dos segmentos mais pobres da população e o emprego de qualidade para mulheres e homens, estimulando iniciativas de negócios, de todas as dimensões, e fomentando políticas e programas da iniciativa do setor privado.¹²

O GRFE contém uma vasta gama de políticas, iniciativas legislativas e atividades que incentivam a criação de mais emprego no sector privado (Quadro 3). Algumas políticas e áreas de intervenção de particular importância para o emprego incluem:

¹² <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/tim150789.pdf>

(a) Fatores que prejudicam o ambiente de negócios em Timor-Leste são de grande preocupação para a criação de emprego produtivo. Como tal, a falta de uma legislação sobre terras e propriedades¹³, fracos mecanismos de execução de contratos e fraquezas do sistema judicial no domínio da legislação comercial são identificados como os principais constrangimentos ao desenvolvimento do sector privado em Timor-Leste e estão a ser abordados no GRFE como áreas chave da reforma.

(b) O MECAE e a TradeInvest estão a realizar estudos sobre a procura de mercado para identificar cadeias de valor rentáveis e com

potencial para atrair investidores nacionais e internacionais. Com base nesses estudos, será preparado um quadro de referência para os tipos de investimento nacionais ou estrangeiros que o Governo pretende encorajar.

(c) A inexistência de de um sector manufactureiro constitui uma grande fraqueza e um constrangimento significativo no desenvolvimento económico e na criação de emprego. O MECAE e o MCIE estão a preparar uma Política Industrial, que irá definir o quadro para o desenvolvimento do sector fabril e de processamento e estimular a produção local.

(d) O acesso ao crédito foi identificado como um dos principais constrangimentos para o desenvolvimento do sector privado, especialmente para as mulheres e grupos vulneráveis. O Governo está a considerar o desenvolvimento de um Sistema de Garantia de Crédito para as Micro, Pequenas e Médias Empresas (MPME) a fim de melhorar o acesso dos empresários ao financiamento e, assim, permitir que as empresas possam continuar, ou até mesmo expandir, as suas atividades e, como resultado, criar novas oportunidades de emprego. Planos de negócios sem qualidade são também uma das principais razões para as

Quadro 3: Guia de Reforma e Fomento Económico

O Guia de Reforma e Fomento Económico, liderado pelo MECAE, é a principal estratégia do VI Governo Constitucional para aumentar o investimento privado, diversificar a economia e criar emprego sustentável. O guia está estruturado sob a forma de matriz, com cinco pilares económicos prioritários, incluindo (1) agricultura, (2) pescas, (3) turismo, (4) petróleo e gás (a jusante) e (5) indústria manufactureira e, sete áreas de reforma, nomeadamente (1) regulação de terras e propriedades, (2) desenvolvimento de infraestruturas económicas, (3) regulação laboral e desenvolvimento da força de trabalho, (4) reforma do ambiente de negócios, (5) reforma fiscal, (6) reforma do regime de investimento privado, e (7) reforma e desenvolvimento do sector privado.

13 Uma nova Lei das Terras e Propriedades está em processo legislativo.

MPME não conseguirem aceder a créditos. O Governo, principalmente através do Instituto de Apoio ao Desenvolvimento Empresarial (IADE)¹⁴, considera crucial continuar a reforçar as capacidades financeiras, de prestação de contas e de gestão das MPME e a trabalhar com instituições do setor privado, como a Câmara de Comércio de Timor-Leste (CCIT-TL), de forma a alcançar resultados no desenvolvimento da capacidade do setor privado.

Uma integração das dimensões do emprego a nível nacional, regional e setorial permitirá maximizar o impacto do desenvolvimento económico no emprego e a capacidade da economia na geração de emprego produtivo.

2. AUMENTAR O EMPREGO A PARTIR DE ESQUEMAS DE MIGRAÇÃO LABORAL

O aumento do acesso a esquemas de migração laboral ajudará os timorenses a encontrar emprego em outros países. A ENE recomenda a:

- (a) Finalizar e implementar o Plano de Ação Nacional para a Migração Laboral, para um período de três anos.
- (b) Alargar o leque de países de destino e esquemas de trabalho para trabalhadores timorenses no exterior, incluindo a Nova Zelândia, a ASEAN, os países da CPLP e o Médio Oriente. Timor-Leste tem, neste momento, mais de 2.000 timorenses a trabalhar na Austrália e na Coreia do Sul, dos quais menos de 10% são mulheres.
- (c) Fazer melhor uso das habilidades e conhecimentos de que os trabalhadores timorenses no estrangeiro são portadores, após o seu regresso a Timor-Leste. Para além dos timorenses participantes em programas de migração laboral a nível de acordos governamentais bilaterais, na Coreia do Sul e na Austrália, existem cerca de 50.000 timorenses vivendo no exterior, principalmente na Indonésia, Reino Unido e Austrália. Esses trabalhadores representam uma importante fonte potencial de habilidades e conhecimentos, se forem incentivados a regressar.

A SEPFOPE continua a fortalecer os atuais esquemas de migração laboral através da concepção e realização de um processo de seleção que possa garantir que os trabalhadores timorenses participantes em esquemas laborais possuam as competências necessárias para, com êxito, executarem as tarefas a eles atribuídas e se adaptarem ao novo ambiente.

14 A Estratégia Nacional e o Plano de Ação para o Género e Setor Privado de 2014 – 2017 identifica a seguinte intervenção estratégica: aumento de acesso aos Serviços de Desenvolvimento de Negócios e informação para empresários potenciais e existentes, homens e mulheres, para os quais o IADE é a instituição chave, sendo responsável pela implementação.

Os ex-trabalhadores no exterior, entretanto de regresso ao país, podem contribuir para reforçar a preparação de novos trabalhadores timorenses, através da participação em ações de formação antes da viagem e partilha das suas experiências.

A intermediação de oportunidades de emprego no estrangeiro, facilitação de vistos e autorizações de trabalho, formação antes da viagem, apoio jurídico e social enquanto no exterior, e a reintegração de ex-migrantes no mercado de trabalho doméstico após o regresso, são exemplos de medidas importantes que visam salvaguardar os direitos dos trabalhadores migrantes e também maximizar os benefícios da migração laboral para migrantes individuais, bem como para o país em geral.

3. MAXIMIZAR O IMPACTO DAS DESPESAS PÚBLICAS NO EMPREGO

As despesas públicas em Timor-Leste ascendem a 110% do PIB não-petrolífero. O Governo vai maximizar o impacto das suas despesas e políticas públicas no crescimento do emprego. Nesse sentido e com o propósito de auxiliar os Ministérios e demais instituições públicas na maximização do impacto das suas despesas e políticas no emprego, propõe-se a criação de um Grupo Técnico de Trabalho Interministerial e um Secretariado da ENE, conforme a descrição constante da seção sobre *Implementação e Monitorização*. Ambos contribuirão para:

- Garantir a assistência técnica aos Ministérios de forma a maximizar o impacto das suas despesas no emprego.
- Realizar, anualmente, um workshop inter-ministerial sobre o emprego, no mês de fevereiro, isto é, antes de os Ministérios projetarem os seus orçamentos e Planos de Acção Anuais (PAA) para o ano seguinte.
- Garantir a partilha, no seio do Governo e com parceiros de desenvolvimento, de experiências e aprendizagem decorrentes dos esquemas de maximização do trabalho.
- Assegurar que lições apreendidas e melhores práticas das intervenções na cadeia de valores sejam partilhadas no seio Governo e com parceiros de desenvolvimento.
- Reforçar a coordenação entre a Comissão Nacional de Aprovisionamento (CNA) e a SEPFOPE. Esta última incidirá na garantia de que os trabalhadores timorenses completem a formação necessária a fim de serem envolvidos em projetos públicos e, dessa forma, reduzir a dependência de trabalhadores internacionais. A melhoria da produtividade timorense é outro aspecto que será necessário abordar a fim de se poder reduzir a dependência do trabalho estrangeiro em projetos públicos.

- Garantir o equilíbrio de género e a inclusão da juventude, pessoas com deficiência e grupos vulneráveis em políticas laborais, estratégias e planos de ação.
- A SEPFPOPE continuará a gerar os seus próprios esquemas de criação de emprego.

3.1. DESPESAS PÚBLICAS NAS INFRA-ESTRUTURA

O investimento em infraestrutura não só desencadeia o potencial para a geração de emprego produtivo, mas também cria importantes oportunidades de emprego imediato. Através do investimento público, Timor-Leste está numa fase intensiva de construção de infra-estruturas físicas bastante necessárias, muitas das quais se concentram em áreas rurais, a reabilitação e manutenção de estradas, o abastecimento de água e a electrificação no meio rural.

Uma abordagem alta intensidade de mão-de-obra tem sido adotada com sucesso na reabilitação de estradas e abastecimento de água, passando a ser uma importante fonte de emprego não-agrícola e fonte de rendimento. Outras áreas importantes de investimentos públicos incluem aeroportos e portos, como o novo aeroporto em Oecussi e a construção do Porto em Suai e Tibar. Embora nem todos os investimentos em infra-estruturas sejam igualmente propícias a abordagens de alta intensidade de mão-de-obra, as tecnologias e métodos de produção de alta intensidade de mão-de-obra devem ser explorados e considerados prioritários sempre que possível.

Quadro 4: Métodos para o Desenvolvimento de Infraestruturas com Base em Recursos Locais (MRBL)

MRBLs referem-se aos métodos de trabalho e tecnologias que favorecem e optimizam o uso de recursos locais no desenvolvimento e manutenção de ativos de infraestrutura. Os recursos locais incluem a força de trabalho local, materiais, instrumentos e equipamentos, empresas e partes interessadas. MRDLs são uma opção adequada quando projetos de desenvolvimento de infraestrutura rural modestos têm por objetivo a criação de emprego e oportunidades de rendimento. Experiências de projetos de parceria da SEPFPOPE e OIT revelam que os MRBLs permitem economizar entre 10% - 30% de custos sem comprometer a qualidade, gerando 3-5 vezes mais empregos do que as opções de utilização intensiva de equipamento.

É fundamental uma coordenação estreita entre o planeamento de investimentos em infra-estruturas e as políticas públicas e estratégias ativas de emprego rural, agrícola e industrial para maximizar o impacto da construção de infraestruturas no desenvolvimento.

4. DESENVOLVER AS POTENCIALIDADES LOCAIS

Timor-Leste possui grandes potencialidades em vários setores, identificados no Plano Estratégico de Desenvolvimento e no GRFE, já descritos neste documento. O

desenvolvimento desses sectores irá gerar oportunidades de emprego para o povo timorense. O GRFE orienta ações no sentido do desenvolvimento dos cinco setores com base em recursos naturais e recursos humanos de Timor-Leste.

Atualmente, a agricultura é a principal fonte de emprego. No entanto, à medida em que a produtividade aumenta na agricultura e os setores da indústria e serviços se expandirem, os trabalhadores terão de se deslocar para fora do setor agrícola. Além disso, oportunidades de emprego produtivo e trabalho digno para um grande número de timorenses que vivem em áreas rurais e estão particularmente expostos à pobreza, vão surgir da transformação do sector agrícola, de uma agricultura de baixa subsistência produtiva para uma agricultura orientada para o mercado, e de uma diversificação da economia rural através do desenvolvimento de actividades económicas não agrícolas.

O sector do turismo, que ainda está numa fase incipiente de desenvolvimento, tem o potencial de se tornar uma importante fonte de emprego; embora seja necessário desenvolver produtos e nichos turísticos competitivos e de elevada. O Governo aprovou recentemente a Política Nacional de Turismo de Timor-Leste 2017 – 2030, com o objetivo de proporcionar um caminho claro para o trabalho conjunto do Governo, do setor privado e da sociedade civil no desenvolvimento de um setor de turismo sustentável.

Os setores a jusante do petróleo (por exemplo, fertilizantes, cimento, petroquímicos) podem potencialmente gerar um grande número de empregos, mas esse desenvolvimento ainda é limitado por baixos níveis de tecnologia e competências. O aumento do volume de investimentos e a abertura do país ao mercado internacional permitirá que Timor-Leste seja beneficiado pela absorção de *know-how* de ponta através da adoção de melhores práticas e partilha de conhecimentos com empresas nacionais. Uma Política de Investimento e uma Política Industrial foram já desenvolvidas e se encontram no processo de aprovação formal.

B. PILAR 2: MELHORAR A OFERTA DO MERCADO DE TRABALHO

O aumento da procura do mercado de trabalho terá de ser acompanhado por uma melhor oferta do mercado de trabalho, a fim de poder responder às necessidades da economia e maximizar as oportunidades de emprego geradas pelo desenvolvimento do setor privado e das potencialidades locais. O desenvolvimento de competências é um aspecto crucial do processo de desenvolvimento dos recursos humanos para permitir o acesso ao emprego produtivo e maximizar a capacidade de cada pessoa de participar plena e igualmente no desenvolvimento económico e social do país.

A ENE 2017 propõe-se continuar a fortalecer a oferta de mão-de-obra através das seguintes estratégias:

1. A ENE COMO PARTE DE UMA ESTRATÉGIA MAIS AMPLA DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

A ENE será particular e estreitamente coordenada com estratégias e políticas no domínio da educação, mas também com estratégias e políticas de saúde e nutrição. Uma combinação saúde e educação precárias limitam as perspectivas de emprego das pessoas. A ENE terá, portanto, de considerar aspectos incluídos na Estrategia Nacional de Nutrição de Timor-Leste 2014 – 2019¹⁵ e no Plano Estratégico Nacional do Setor da Saúde¹⁶.

2. CONTINUAR A IMPLEMENTAR O PLANO DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO TÉCNICA E PROFISSIONAL DE TIMOR-LESTE (TVET)

Timor-Leste tem-se esforçado para melhorar a quantidade e a qualidade do seu sistema educativo e melhorar os recursos humanos do país. Com a educação, o TVET é a área mais importante para o aumento da empregabilidade e produtividade da força laboral timorense. A ENE recomenda que a implementação do TVET continue com enfoque especial nas recomendações incluídas no plano, quais sejam:

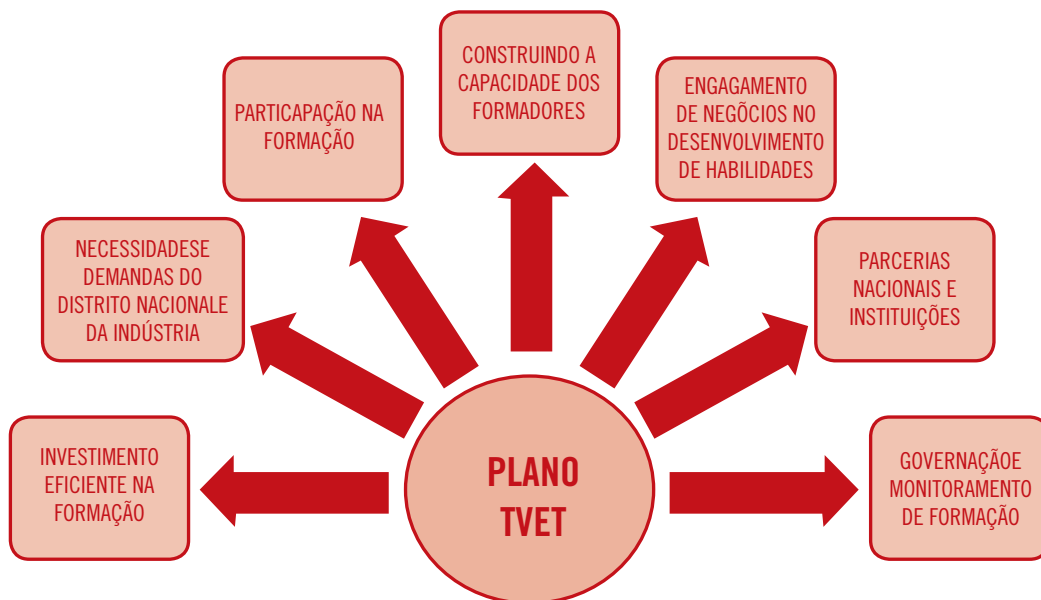


Figura 5: Recomendações do Ensino Técnico Vocacional e Plano de Formação de Timor-Leste de 2011-2030.

15 <http://faolex.fao.org/docs/pdf/tim146710.pdf>

16 http://www.searo.who.int/timorleste/publications/national_health_sector_plan.pdf

Uma descrição mais detalhada de cada recomendação está incluída no documento do Plano do TVET 2011 – 2030¹⁷. A fim de implementar o Plano do TVET a longo prazo e definir prioridades, deve ser criado um sistema de financiamento plurianual consistente.

3. CRIAR UM VÍNCULO MAIS FORTE ENTRE O MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E A SEPFOPE

A Formação Técnica e Profissional, que é uma área estratégica na ENE, só será bem sucedida se os estudantes vierem preparados com uma boa educação. Ainda subsistem problemas na educação em geral, como altas taxas de abandono escolar¹⁸ e repetências, implicando que muitas crianças demorem demasiado tempo para completar a sua educação. A qualidade de ensino e a falta de professores qualificados continua a ser um problema e será definido como prioridade pelo Governo na alocação de recursos, visando fortalecer a formação de professores e formadores.

A atual responsabilidade do TVET é repartida entre o Ministério da Educação (ME), a Direcção de Formação e Emprego (sob SEPFOPE) e o Instituto Nacional de Desenvolvimento da Mão-de-Obra (INDMO). O INDMO, dentro da SEPFOPE, é responsável pelos níveis 1 a 4, enquanto o ME é responsável a partir do nível 5. Uma estreita coordenação com o ME é necessária a fim de garantir que a educação geral e a formação técnica e profissional se complementem e se apoiem mutuamente. O estabelecimento de um Grupo de Trabalho integrando altos representantes de todas as agências relevantes para a coordenação entre elas, será essencial para o sucesso da implementação do Plano do TVET.

A ENE apoiará os esforços do ME para fortalecer a relevância dos currícula, da perspectiva do emprego e mercado de trabalho e melhorar a transição da educação para o emprego.

4. CONTINUAR A REFORÇAR OS CENTROS DE FORMAÇÃO

Nos termos do Plano de TVET, o fortalecimento de centros de formação é uma prioridade a fim de melhorar as competências da força de trabalho. De se destacar, em particular: (i) o estabelecimento de um centro de formação de alto nível e (ii) a definição e revisão da formação precisa de metas concretas para cada cinco anos, tais como:

- Número de centros de formação a serem acreditados;
- Os recursos que serão necessários aos centros de formação.

17 http://www.mlstp.net/uploads/4/8/6/7/48670023/10_timor-leste_tvete_plan_2011-2030.pdf

18 Cerca de 20% de estudantes desistem antes de completarem o ensino Primário.

A acreditação de centros de formação, de acordo com as normas internacionais, será também considerada uma prioridade. Isso permitirá que a força de trabalho timorense tenha um acesso melhorado aos mercados de trabalho internacionais. Os centros de formação desempenham um papel importante na redução das desigualdades no mercado de trabalho. Eles devem fazer esforços especiais para alcançar mulheres, pessoas com deficiência e pessoas vivendo em zonas rurais, que tradicionalmente têm menos acesso a oportunidades de emprego formal.

5. FORTALECER O ENSINO SUPERIOR

É preciso fortalecer o Ensino Superior com ênfase nas habilidades e competências dos graduados, além da sua base de conhecimentos. As competências para aumentar a produtividade dos trabalhadores, promover a sua criatividade, e inovação e melhorar a atitude e a disciplina será essencial para a melhoria da qualidade da oferta do mercado de trabalho.

6. MELHORAR O SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL E INCLUSÃO DE GRUPOS VULNERÁVEIS

Um sistema de protecção social bem concebido pode ser fortemente favorável ao emprego. Desempenha um papel particularmente importante na facilitação permitindo o acesso das pessoas pobres e vulneráveis ao emprego produtivo e, dessa forma, tornando o acesso ao mercado de trabalho mais inclusivo. Uma estreita coordenação com o Ministério da Solidariedade Social (MSS) será cada vez mais importante, à medida em que um sistema de protecção nacional mais abrangente é gradualmente desenvolvido.

O Governo reconhece as desigualdades existentes entre homens e mulheres nas zonas urbanas e rurais e entre as pessoas com deficiência e sem deficiência. A ENE vai incentivar todas as partes interessadas a trabalharem em conjunto na redução destas desigualdades e na promoção de políticas laborais inclusivas. Assim, o Conselho de Ministros aprovou, em 2012, a Política Nacional para a Inclusão e Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência¹⁹, que define as áreas de intervenção e estratégias de cada departamento governamental e agências governamentais a fim de assegurar a plena participação das pessoas com deficiência na comunidade.

19 Política Nacional para a Inclusão e Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Resolução do Governo No. 14/2012, de 9 de Maio.

7. PROMOVER A IGUALDADE DE GÉNERO

Timor-Leste ratificou várias convenções internacionais que promovem a igualdade de género, incluindo a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW). Esta convenção foi seguida pela adopção de um Código Laboral Nacional que inclui cláusulas das normas laborais internacionais sobre a remuneração equitativa para homens e mulheres em trabalho igual e a não-discriminação no emprego e profissão. O Governo também possui uma Estratégia Nacional e Plano de Acção para o Género e o Setor Privado de 2014 – 2017, que visa promover a participação das mulheres no setor privado.

O PED identifica a integração do género como uma prioridade para atingir uma sociedade justa e inclusiva. O Governo está fortemente empenhado no reforço da igualdade de género e está determinado a prover um quadro jurídico que apoie o envolvimento das mulheres na força de trabalho e, também, a exibir esse esforço nas políticas governamentais, estratégias, programas e alocação de recursos.

A ENE está alinhada com a Estratégia de Integração do Género, que inclui iniciativas para a sensibilização dos funcionários e garantia que os aspectos de género sejam uma parte regular da gestão e das práticas de alocação de recursos. A ENE também incidirá na execução de medidas e recomendações da CEDAW²⁰, com forte apoio da Secretária de Estado para o Apoio e Promoção Sócio-Económica da Mulher (SEM). Algumas destas recomendações-chaves são:

- Adotar medidas para eliminar a discriminação contra as mulheres no recrutamento e promoção, incluindo mecanismos eficazes para garantir e fiscalizar o cumprimento da legislação existente em ambos os sectores (público e privado);
- Fortalecer programas destinados à redução do desemprego feminino e promover o acesso das mulheres ao emprego no setor formal e na cobertura da segurança social, adotar uma política de emprego sensível ao género, que inclui o enfoque sobre as mulheres com deficiência e monitorizar as condições de trabalho das mulheres na economia informal, nomeadamente na agricultura, com vista a garantir o seu acesso à protecção social, inclusive no que respeita à protecção da maternidade;
- Adotar uma estratégia coerente sobre o empoderamento económico das mulheres que alimenta todas as estratégias de desenvolvimento da parte do Estado e que seja acompanhada de indicadores adequados e de um mecanismo de monitorização, incluindo, como elemento chave, o acesso ao crédito, mercados, terra e outros recursos produtivos, numa base de igualdade com homens.

20 http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fTLS%2fCO%2f2-3&Lang=en

- Tomar medidas, incluindo as especiais e temporárias, para garantir o acesso à educação inclusiva e formação profissional para mulheres e meninas com deficiência e para evitar a discriminação contra as mulheres com deficiência no recrutamento;

Fortalecer a oferta de mão-de-obra a fim de aumentar a competitividade da força de trabalho timorense é particularmente importante para a futura adesão de Timor-Leste à ASEAN.

C. PILAR 3: CONTINUAR A FORTALECER AS INSTITUIÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO

O estabelecimento e a aplicação de legislação e regulamentos do mercado de trabalho, com base em normas internacionais do trabalho e inspirados pelas melhores práticas também internacionais, o reforço das instituições do mercado de trabalho e a introdução de políticas ativas de emprego, bem-projetado e custo-eficiente de políticas activas do mercado de trabalho bem concebidas e rentáveis, constituem elementos fundamentais da construção do quadro institucional nacional do mercado de trabalho.

Timor-Leste já possui as principais instituições necessárias à facilitação do mercado de trabalho, incluindo a SEPFOPE, o DNAFOPE, o INDMO e o sistema TVET. De 2017 a 2030, o foco será continuar a fortalecer essas instituições e a coordenação entre elas e outras instituições governamentais relevantes, a fim de:

1. FORTALECER POLÍTICAS ATIVAS DE EMPREGO (PAE)

O Governo está atualmente a implementar políticas e programas que resultarão no desenvolvimento do setor privado e no crescimento económico, e que se traduzirão em novas oportunidades de emprego. A principal fonte de emprego para os timorenses deve ser no setor privado. No entanto, as Políticas Ativas de Emprego (PAE) podem estimular um bom funcionamento do mercado de trabalho, melhorar a mobilidade da mão-de-obra, atribuir aos candidatos as competências e conhecimentos necessários para encontrar emprego e diminuir as barreiras para os jovens, as mulheres e os grupos vulneráveis. As PAE podem incluir medidas do lado da oferta, medidas da procura e intermediação do mercado de trabalho: adequação entre a procura e a oferta de mão-de-obra.

O MECAE pode apoiar na melhoria da interligação entre a procura económica potencial e as instituições laborais, nomeadamente através da:

- Melhoria do acesso à informação sobre novos investimentos nacionais e estrangeiros.
- Comunicação de novas informações e estudos sobre cadeias de valor específicos e avaliações de mercado.

A Tradeinvest, SERVE, MCIE, MAF e outras instituições relevantes devem também colaborar, de forma estreita, com os Sistemas de Informação do Mercado de Trabalho (SIMT) e a SEPFOPE, a fim de antecipar os próximos investimentos no país. Assim, a SEPFOPE poderá planear adequadamente as ações de formação necessárias ao trabalho.

2. REFORÇAR AS ESTRUTURAS DE COORDENAÇÃO

A SEPFOPE tem já estabelecido excelentes estruturas de coordenação (por exemplo, as Comissões de Indústria). Todas as partes interessadas concordam que a coordenação poderá ser fortalecida e, para o efeito, a ENE sugere as seguintes áreas específicas:

- Um compromisso político do Conselho de Ministros para direcionar os Ministérios no sentido da coordenação e integração das políticas e programas de emprego no seio do Governo, como um todo.
- Criação de um Grupo Técnico de Trabalho Interministerial para reforçar as considerações e implicações das políticas de cada Ministério no emprego. Cada Ministério designará um ponto focal com conhecimento técnico e experiência para participar neste grupo de trabalho, e certificar-se que as implicações de emprego sejam efetivamente incluídas na preparação do Plano de Ação Anual e nas estratégias de longo prazo.
- Uma estreita coordenação com as agências governamentais na área económico é também importante. Porém é igualmente importante coordenar com representantes do sector privado e empregadores de forma a garantir que as considerações de emprego sejam abordadas pelas partes interessadas relevantes em todas as áreas de planeamento económico, e a criação de emprego produtivo seja definida como um objectivo central e mensurável, juntamente com outros objectivos económicos.
- Alocação de recursos dedicados à coordenação através do Grupo Técnico de Trabalho Interministerial. O apoio das agências de cooperação à ENE será através do Grupo de Trabalho e, mais tarde, através do Secretariado da ENE, que se encarregará de coordenar a implementação e monitorizar o progresso da ENE. É recomendável que o Governo venha a formalmente transformar o Grupo de Trabalho num Secretariado.

- O Secretariado da ENE poderá promover uma melhor informação e partilha de dados (incluindo dados desagregados) sobre todos os programas e atividades do Governo. Os relatórios, que poderão ajudar a melhorar políticas e promover a consciencialização sobre as implicações de emprego, serão enviados aos Ministérios relevantes logo que estiverem disponíveis e também socializados com o setor privado.
- O MECAE poderá facilitar a coordenação no seio do Governo, com ênfase no estabelecimento de uma ligação entre a SEPFOPE e o ME, de forma a se desenvolver um forte programa de formação profissional que proporcionará uma resposta efetiva à procura do mercado de trabalho.
- Reforço da coordenação com o MNEC para promover oportunidades de emprego no exterior para timorenses através do Programa de Emprego no Exterior (PEE). Essas oportunidades no exterior proporcionam rendimentos tanto aos trabalhadores timorenses como às suas respetivas famílias, para além de lhes permitir adquirir novas capacidades, conhecimentos e atitudes que poderão melhorar a sua produtividade no trabalho quando regressarem a Timor-Leste. De volta ao país, os trabalhadores continuarão a colaborar com o PEE de forma a partilharem os seus conhecimentos e experiência como parte de cursos de orientação para novos trabalhadores que partem.
- Há que abordar as dificuldades das mulheres, grupos vulneráveis e juventude, face ao acesso ao emprego produtivo. A Secretaria de Estado para o Apoio e Promoção Sócio-Económica da Mulher presta apoio técnico aos Ministérios na integração do género nas políticas, legislação, orçamentos, bem como na defesa da promoção da igualdade de género. No entanto, a promoção da igualdade de género é da responsabilidade de todas as instituições governamentais e, como tal, as principais instituições envolvidas na criação de emprego serão envolvidas na implementação das recomendações do CEDAW. Os representantes do Governo, setor privado, juventude e organizações de mulheres devem ser consultados e envolvidos na concepção e implementação de planos de acção estratégico. O Grupo Técnico de Trabalho Interministerial terá um papel fundamental na integração da perspectiva de género na elaboração de planos e orçamentos das linhas ministeriais. No que diz respeito à juventude e às mulheres, os seguintes desafios devem ser considerados nos planos de ação específicos:
 - ◆ *Juventude*: baixos níveis de educação e competências, procura insuficiente para trabalho adicional, obstáculos na transição da escola para o emprego.
 - ◆ *Mulheres*: obtenção de nível de educação inferior aos homens, dificuldade de acesso a emprego em virtude das cargas de trabalho doméstico e cuidado de crianças, estereótipos sobre as ocupações masculinas e femininas, empregados vulneráveis, menos acesso e controlo sobre ativos (finanças, terra e posse de propriedade, etc.).

3. CONTINUAR A FORTALECER O SISTEMA DE INFORMAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO (SIMT)

Uma melhor compreensão das implicações do emprego no seio do Governo e entre outras partes interessadas nacionais requer análises sólidas e atualizadas com base em evidências. A coordenação entre os Ministérios e agências governamentais ajudará a melhorar informação e partilha de dados e a se certificar que o SIMT, SEPFOPE, MECAE e todas as instituições do Governo possuam dados atualizados.

Estatísticas económicas são atualmente recolhidas, processadas e analisadas pela Direção Geral de Estatísticas, no âmbito do Ministério das Finanças (MF) e outros Ministérios e agências, bem como pelo Banco Central. A SEPFOPE desempenha um papel ativo na recolha, processamento e divulgação de dados do mercado de trabalho. No entanto, uma análise mais aprofundada deve ser realizada, partilhada e submetida à consideração política. Uma forte análise deve incluir a dimensão demográfica, os recursos humanos, a economia, o género e a análise do mercado de trabalho. O mercado de trabalho e as projeções ocupacionais também devem objeto de análise para a identificação da falta de competências emergentes e atuais como base para o planeamento do TVET.

A fim de integrar a análise económica com a análise do emprego e do mercado de trabalho, bem como com a análise demográfica, a unidade do SIMT deverá ser reforçada e desenvolver competências internas em análise económica e demográfica. Deverá ainda trabalhar em estreita colaboração com unidades técnicas e agências especializadas em análise económica e de recursos humano, tanto no seio como fora do Governo, e fortalecer a sua capacidade em relação a políticas inclusivas. O SIMT deverá recolher dados semestralmente, de forma desagregada para homens e mulheres e por faixa etária.

4. MELHOR INTERLIGAÇÃO ENTRE OS CANDIDATOS A EMPREGO E AS OPORTUNIDADES DE EMPREGO

Interligar os candidatos a emprego com as oportunidades de emprego através da:

- Investigação de incentivos que poderão ser fornecidos aos candidatos a emprego à procura de trabalho.
- Melhor interligação entre os centros de formação e as oportunidades de

Quadro 5: Centros de Emprego e Orientação Profissional (CEOP)

Já se encontram instalados centros de informação e base para serviços relacionados com o emprego, tanto para desempregados como para candidatos a emprego. A função dos CEOPs pode ser reforçada, para se transformarem em fornecedores de informação sobre as oportunidades de emprego, formação e estágios profissionais, mas também orientação profissional, aconselhamento de emprego e serviços de referência.

emprego, certificando-se de que as ofertas de formação respondam às exigências de trabalho;

- Construção de um novo banco de dados do mercado de trabalho para interligar candidatos a emprego com as oportunidades de trabalho.
- A SEFPOPE é um facilitador entre os candidatos a emprego e os empregadores. Um mecanismo unificado de interligação entre empregadores e empregados faria a harmonização mais fácil para ambos. (*Quadro 5*).

5. REVISÃO DA LEI LABORAL E DO MECANISMO DE FIXAÇÃO DE SALÁRIOS EM VIGOR EM TIMOR-LESTE

A Lei do Laboral de 2012 constitui uma base jurídica importante para as relações laborais. No entanto, ainda falta desenvolver grande parte da legislação e regulamentos auxiliares. A legislação laboral também precisa de ser reexaminada periodicamente, de forma a garantir a sua relevância no estabelecimento de um justo equilíbrio entre a promoção do emprego e a proteção dos direitos dos trabalhadores. O emprego informal generalizado, incluindo o emprego informal remunerado, indica que a cobertura efetiva do quadro legislativo continua a ser limitada. O MECAE e a SEFPOPE realizaram recentemente uma avaliação para identificar os principais constrangimentos e lacunas na actual Lei Laboral²¹ através de um vasto processo de consulta. A avaliação²² concluiu que prioritariamente o Governo deve aprovar e implementar os diplomas de regulamentação da Lei Laboral ainda em falta, nomeadamente os que se referem a acidentes de trabalho, arbitragens trabalhistas e normas de segurança. As alterações específicas identificadas nos artigos da Lei Laboral são menores e não consideradas prioritárias.

O salário mínimo em Timor-Leste é significativamente maior do que nos países vizinhos. Isto pode ser justificado pelo alto custo de vida e fatores da taxa de câmbio, sendo porém o principal constrangimento para o emprego formal e para o trabalho não qualificado. Devem ser realizadas análises sobre políticas salariais e mecanismos de fixação de salários, incluindo análises do papel dos salários do setor público. Essas análises devem informar discussões sobre a política salarial e servir de base para reformas destinadas a enformar escolhas de política salarial e de sistemas para a fixação de salários justos e equilibrados entre a importância da competitividade e as reivindicações legítimas dos trabalhadores por um salário justo.

21 Com o apoio da Cooperação Internacional Alemã (GIZ).

22 Relatório a GIZ, Dili, Timor-Leste sobre avaliação da aplicação da lei laboral de Timor-Leste. Outubro de 2016.

Estratégia Nacional de Emprego 2017 - 2030 de Timor-Leste

Pilar 1

Aumentar a Procura do mercado de trabalho

- ◆ Emprego gerado pelo setor privado
- ◆ Aumentar o emprego dos regimes de migração laboral
- ◆ Maximizar o impacto das despesas públicas no emprego
- ◆ Desenvolver as potencialidades locais

Pilar 2

Melhorar a Oferta do mercado de trabalho

- ◆ ENE como uma estratégia mais ampla para o desenvolvimento de recursos humanos
- ◆ Continuar a implementar o Plano TVET 2011-2030
- ◆ Criar uma ligação mais forte entre o ME e o SEPFOP
- ◆ Continuar a reforçar os centros de formação
- ◆ Melhorar o sistema de proteção social
- ◆ Promover a igualdade de género

Pilar 3

Reforçar as Instituições do mercado de trabalho

- ◆ Reforçar a ALMP
- ◆ Reforçar a estrutura de coordenação
- ◆ Continuar a fortalecer o SIMT
- ◆ Melhor ligação entre candidatos a emprego com oportunidades de emprego
- ◆ Revisão da legislação de trabalho e do mecanismo de fixação de salários utilizado em Timor-Leste



IV. IMPLEMENTAÇÃO E MONITORIZAÇÃO

METAS E INDICADORES

A Estratégia Nacional de Emprego (ENE) define um conjunto de indicadores de metas para a monitorização do desempenho e da realização dos objetivos globais da ENE. Esse conjunto de indicadores de metas foi definido (e estimativas serão feitas) com base em dados mais recentes. **Durante o primeiro ano de implementação da ENE, o Secretariado Técnico trabalhará em estreita colaboração com todos os pontos focais e Diretores das linhas ministeriais relevantes, que integram o Grupo Técnico de Trabalho, na análise dos dados de implementação com referência aos objetivos e metas estabelecidos para 2030.** Isso consistirá num processo de recolha de dados e projeções económicas e laborais. O quadro abaixo resume os indicadores.

O horizonte de longo prazo da ENE requer avaliações de médio prazo, para rever as metas definidas e progressos de implementação. É recomendável que as avaliações sejam realizadas de 5 em 5 anos para se rever e re-definir as metas sempre que necessário. Os dados serão desagregados (homens e mulheres).

Indicador	Dados de Base (Os mais recentes disponíveis)		Período 2017 – 2022		Pressupostos
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	
Considere a situação atual de “Economia Baseada no Trabalho Intensivo” e o plano para facilitar a transição de uma “Economia Baseada no Trabalho Intensivo” para uma “Economia Baseada na Tecnologia e no Conhecimento Intensivo” para este período.					1. O Governo de Timor-Leste implementará também as seguintes políticas aprovadas recentemente e os planos setoriais que se encontram em desenvolvimento e que estejam alinhados com essas metas e objetivos do PED: <ul style="list-style-type: none"> - Guia de Reforma e Fomento Económico; - Política Nacional do Turismo de Timor-Leste; - Política Industrial; - Plano de Desenvolvimento do Café; - Plano de Desenvolvimento Florestal. 2. O Governo dará continuidade aos processos de adesão à ASEAN e à OMC, que acelerarão a integração internacional, aumentando as oportunidades de atração do
Participação da Força de Trabalho	39.7%	21.3%	43%	25%	
Taxa de Desemprego	11.3%	10.4%	9%	8%	
Desemprego Jovem ²³	25.3%	16.7%	22%	14.5%	
Juventude for a da Escola, Emprego ou Formação (JEEF)	23.4%	29.5%	20%	25%	
Emprego Informal ²⁴	70%	76%	67%	73%	
Emprego Vulnerável	48%	69.9%	45%	66%	
Participação de Mão-de-Obra não-Qualificada no emprego formal.	44% ²⁵	-	48%	-	

²³ 15 a 24 anos de idade.

²⁴ Os empregados informais são aqueles que não beneficiam de licença médica e férias anuais remuneradas e não têm relação formal com as respetivas entidades empregadoras e trabalhadores por conta própria de empresas do setor informal e todos os trabalhadores familiares contribuintes.

²⁵ Esta meta pressupõe emprego informal que fará a transição para o emprego formal.

Indicador	Dados de Base (Os mais recentes disponíveis)		Período 2017 – 2022		Pressupostos
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	
Participação da Mão-de-Obra semi-Qualificada no emprego formal.	44%	-	46%	-	investimento e das exportações de produtos Timorenses.
Participação da Mão-de-Obra Qualificada no emprego formal.	12%	-	6%	-	3. O Governo continuará empenhado em diversificar a economia, promovendo uma economia liderada pelo setor privado e atividade económica nas áreas rurais.
Emprego no Setor Privado (emprego formal)	37%	-	43%	40% ²⁶	4. O Secretariado da ENE dará ênfase ao reforço da coordenação entre: <ul style="list-style-type: none"> - A Comissão Nacional de Aquisições Públicas e o Ministério do Planeamento e Investimento Estratégico, para coordenar a adjudicação de contratos governamentais com necessidades de formação necessárias para esses projetos. - A Autoridade Nacional do Petróleo e Minerais
Considere a transição final de uma Economia Baseada em Mão-de-Obra Intensiva para uma Economia Baseada em Tecnologia e Conhecimento Intensivo para este período.	Homem	Mulher	Homem	Mulher	
Participação da Força de Trabalho	43%	25%	48%	30%	
Taxa de Desemprego	9%	8%	7%	6%	
Desemprego Jovem	22%	14.5%	20%	12%	
Juventude for a da Escola, Emprego ou Formação (JEEF)	20%	25%	17%	22%	
Emprego Informal	67%	73%	63%	69%	
Emprego Vulnerável	45%	66%	41%	62%	

26 Dados não disponíveis para mulheres no emprego formal no setor privado. Por isso são utilizados dados relativos aos homens como base.

Indicador	Dados de Base (Os mais recentes disponíveis)		Período 2017 – 2022		Pressupostos
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	
Participação de Mão-de-Obra não-Qualificada no emprego formal.	48%	-	44%	-	- A Autoridade Nacional de Petróleo e Recursos Minerais para combinar as capacidades necessárias para o emprego com a formação as oportunidades de oferecidas pelas instituições. - O Ministério do Comércio, Indústria e Ambiente e a TradeInvest, para partilharem informações sobre as oportunidades de investimento exportações
Participação da Mão-de-Obra semi-Qualificada no emprego formal.	46%	-	48%	-	
Participação da Mão-de-Obra Qualificada no emprego formal.	6%	-	8%	-	
Emprego no Setor Privado (emprego formal)	43%	40%	46%	43%	
Considere uma Economia Baseada em Tecnologia e Conhecimento para este período.	Homem	Mulher	Homem	Mulher	- Reforço ad coordenação de linha entre a SEFPOE/INDMO, ME/ ANAAA e associações sectoriais e o sector privado para assegurar o desenvolvimento de um programa de educação e formação profissional que ofereça as competências, conhecimentos e atitudes profissionais adequadas para satisfazer a procura de produtividade no mercado de trabalho. - Reforço da coordenação ministerial e da coordenação com
Participação da Força de Trabalho	48%	30%	53%	35%	
Taxa de Desemprego	7%	6%	5%	5%	
Desemprego Jovem	20%	12%	17%	10%	
Juventude for a da Escola, Emprego ou Formação (JEEF)	17%	22%	14%	17%	
Emprego Informal	63%	68%	58%	63%	
Emprego Vulnerável	41%	62%	37%	55%	
Participação de Mão-de-Obra não-Qualificada no emprego formal.	44%	-	40%	-	

Indicador	Dados de Base (Os mais recentes disponíveis)			Período 2017 – 2022		Pressupostos
Participação da Mão-de-Obra semi- Qualificada no emprego formal.	48%	-	50%	-		o sector privado para desenvolver programas de educação e educação profissional que se adaptem gradualmente à transição de uma Economia Tradicional Baseada em Mão-de-Obra Intensiva para uma Economia Baseada na Tecnologia e no Conhecimento.
Participação da Mão-de-Obra Qualificada no emprego formal.	8%	-	10%	-		
Emprego no Setor Privado (emprego formal)	46%	43%	50%	47%		



V. ESTRUTURA DE COORDENAÇÃO

Nos termos do Decreto-Lei N° 22/2015, de 8 de Julho, a Unidade de Planeamento, Monitorização e Avaliação (UPMA), que funciona sob a supervisão direta do Primeiro-Ministro, garante a consistência das estratégias, planos setoriais e planos de acção com o Plano Estratégico de Desenvolvimento. Nesse sentido, a monitorização da Estratégia Nacional de Emprego será alinhada com o sistema de monitorização do Governo, através da UPMA.

A implementação da ENE requer reflexão e consideração específicas, uma vez que para ser bem-sucedida dependerá de **uma efetiva coordenação** entre várias áreas políticas e Ministérios, bem como da **capacidade de implementação** de intervenções estratégicas.

Nos termos da Lei Orgânica do Governo, o MECAE tem a autoridade e a responsabilidade de coordenação de uma série de Ministérios, a SEPFOPE e Agências e instituições relacionadas com o setor do Trabalho. A SEPFOPE terá um papel de liderança na implementação de intervenções estratégicas da ENE, mas há necessidade de envolvimento de outros Ministérios e Agências governamentais. O MECAE (coordenação) e a SEPFOPE (implementação) têm uma fortes responsabilidades em relação à ENE.

Um Grupo Técnico de Trabalho Interministerial deve ser estabelecido para colaborar com o Secretariado da ENE na coordenação da implementação da estratégia. Este Grupo de Trabalho vai ser presidido pelo MECAE, com representantes de outras instituições e dirigentes dos diferentes Departamentos da SEPFOPE. Os membros do Grupo de Trabalho poderão ser:

- Ministro de Estado, Coordenados dos Assuntos Económicos (MECAE);
- Secretaria de Estado para a Política de Formação Profissional e Emprego (SEPFOPE):
 - ◆ Direcção Nacional de Emprego (DNE)
 - ◆ Direcção Nacional de Formação Profissional (DNAFOP),
 - ◆ Sistema de Informação do Mercado de Trabalho (LMIS),
 - ◆ Instituto Nacional de Desenvolvimento da Mão-de-Obra (INDMO).
- Ministério das Finanças (MF);
- Ministério da Educação (ME);

- Ministério de Solidariedade Social (MSS);
- Ministério da Agricultura e Pescas (MAP);
- Ministério do Turismo, Artes e Cultura (MTAC);
- Ministério do Planeamento e Investimento Estratégico (MPIE);
- Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações (MOPTC);
- Ministério do Comércio, Indústria e Ambiente (MCIA);
- Secretário de Estado da Juventude e Desporto (SEJD);
- Secretário de Estado para o Apoio e Promoção Sócio-Económica da Mulher (SEM);
- TradeInvest;
- Agência de Desenvolvimento Nacional (ADN);

O grupo de trabalho interministerial envidará esforços no sentido do reforço das considerações de emprego no seio do Governo e, como tal, incidirá sobre: a coordenação política e certificação de que as considerações de emprego estão bem incluídas nos planos de acção relevantes e políticas do governamentais, bem como os dados e partilha de informações:

- **Coordenação política:** o Grupo de Trabalho recolherá políticas, estratégias, programas e planos de ação anuais dos Ministérios e Agências com influência na ENE, com o objetivo de prestar apoio técnico e se certificar de que as dimensões de emprego são tratadas adequadamente.
- **Grupo de Trabalho Temáticos:** poderão ser criados com membros representantes de Ministérios, Agências governamentais e órgãos não-governamentais relevantes. Esses grupos temáticos serão responsáveis pela coordenação, gestão e outros tipos de apoio e monitorização da execução dos três pilares estratégicos da ENE. Indicativamente, poderá haver pelo menos três grupos temáticos: (i) um grupo temático sobre a procura de emprego; (ii) um grupo temático sobre a oferta de emprego e (iii) um grupo temático sobre as instituições laborais.
- **Divulgação e troca de informações:** como parte importante do seu mandato, uma unidade reforçada de análise da informação económica e do mercado de trabalho desenvolverá canais formais entre o Governo e as principais partes interessadas não-governamentais para o fornecimento de informações e análises do emprego e do mercado de trabalho.

Após a aprovação da ENE, os membros do Grupo de Trabalho serão nomeados e os Grupos Temáticos serão criados.

RECOMENDAÇÕES DE MÉDIO/LONGO PRAZOS

A chave para uma implementação bem-sucedida da ENE são os mecanismos eficientes e as estruturas de coordenação com os Ministérios e Agências governamentais, bem como com partes interessadas não-governamentais. O Grupo Técnico de Trabalho Interministerial (pontos focais ENE em todos os Ministérios e Agências governamentais relevantes) e os Grupos Temáticos contribuirão para esta coordenação.

A longo prazo, será necessária uma estrutura formal, um Secretariado da ENE, para coordenar e monitorizar a implementação a longo prazo. O Secretariado deve integrar a estrutura de um departamento governamental de alto nível, que tenha uma visão geral da economia do país e poderá coordenar considerações de emprego em todas as políticas governamentais. Na atual estrutura governamental, o MECAE é a instituição que atende a esses requisitos. O Secretariado do ENE dentro do MECAE (ou instituição equivalente nos próximos Governos) trabalhará com pontos focais nomeados nos Ministérios membros do Grupo Técnico de Trabalho Interministerial para orientar o desenho coordenado das políticas, estratégias e planos de ação governamentais, evitando redundâncias. O Secretariado promoverá a articulação entre os Ministérios, prevenindo os desafios futuros e ajustando os planos, e fará a monitorização do progresso geral da ENE.

A ENE é uma estratégia governamental de longo prazo e, como tal, requer uma estrutura permanente no local para garantir que as metas e ações de curto prazo sejam alinhadas com os objetivos de longo prazo da estratégia.

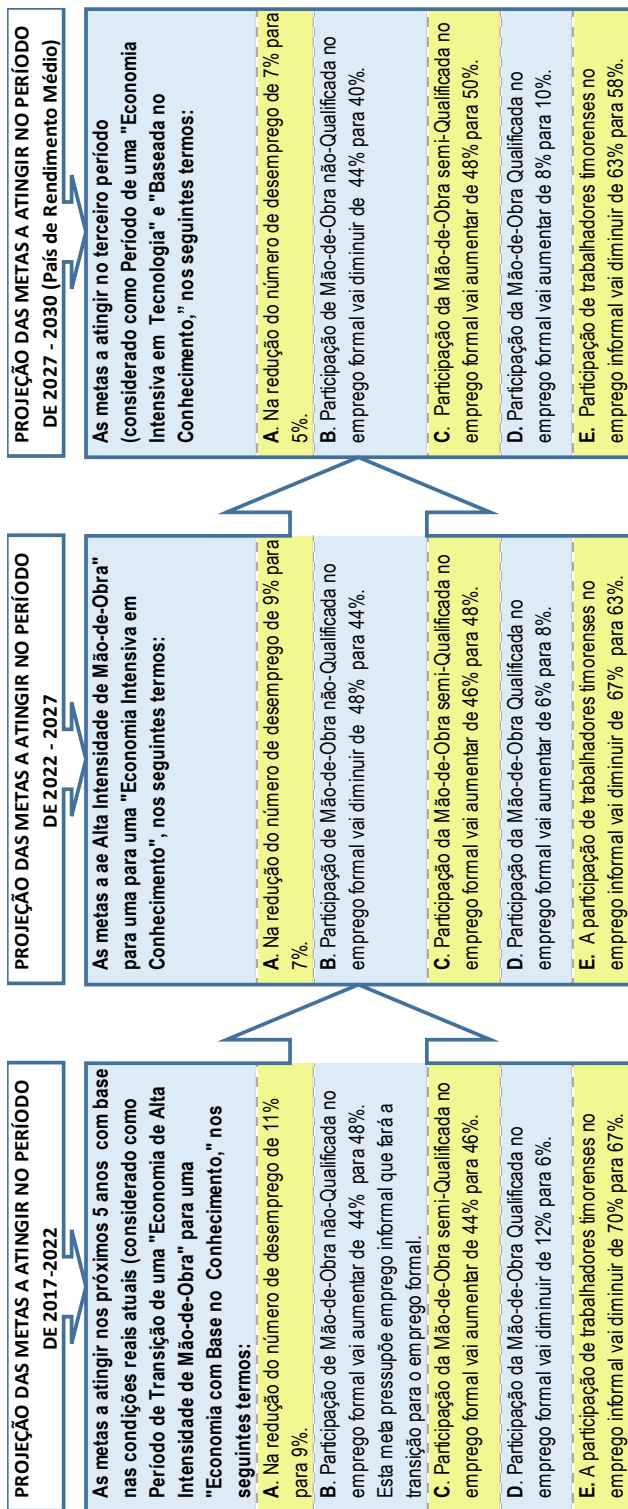
ANEXOS

**ANEXO A: RESUMO SOBRE AS ESTIMATIVAS DAS METAS
QUINQUENIAIS DO PROGRAMA DA ENE**

ANEXO B: METODOLOGIA DE IMPLEMENTAÇÃO

ANEXO C: ESTRUTURA DO SECRETARIADO DA ENE

ANEXO A: RESUMO DA PROJEÇÃO DAS METAS DA ESTRATÉGIA NACIONAL DE EMPREGO (ENE)



ANEXO B: METODOLOGIA DE IMPLEMENTAÇÃO

A metodologia que a ENE vai adotar para garantir emprego aos timorenses, de acordo com as metas e períodos definidos, se baseia, nomeadamente, no seguinte:

1. Considerar a visão do Plano Estratégico de Desenvolvimento 2011 – 2030;
2. Considerar o impacto principal do Guia de Reforma e Fomento Económico;
3. Considerar o impacto principal dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável;
4. Considerar o Plano do TVET e o Sistema Nacional para o Enquadramento da Qualificação Nacional, ou seja, TLNQF existente;
5. Considerar o impacto principal da adesão de Timor-Leste à ASEAN (AEC – Comunidade Económica da ASEAN), CPLP, G7+ e Pacífico;
6. Revisão da Lei Laboral.
7. Fortalecer as linhas de coordenação com:
 - a. Comissão Nacional de Aprovisionamento (CNA), relacionado com o plano de investimentos do Governo;
 - b. Autoridade Nacional do Petróleo e Minerais (MPRM/ANPM), no que diz respeito ao Contrato de Partilha de Produção;
 - c. Ministério do Planeamento e Investimento Estratégico, Ministério do Comércio, Indústria e Ambiente, e TradeInvest, sobre o Investimento Internacional;
 - d. Setor Privado Nacional.²⁷

A fim de ser possível:

1. Definir a percentagem da participação de trabalhadores timorenses com níveis mínimos, médios e elevados de capacidade no emprego;
2. Facilitar a realização de ações de formações; utilizar o campo de trabalho como laboratório para a prática de “experiências de trabalho profissional” e não como local para “formação no trabalho”, formação de capacidades, conhecimentos e comportamentos; bem como considerar e reconhecer que investir na formação de capacidades não é a mesma coisa que investir na formação de conhecimentos e comportamentos; garantir a qualidade e competência dos formandos graduados; considerar os diferentes fatores determinantes tais como: a duração da formação,

²⁷ Considerar o subsídio ou a isenção de taxas como um incentivo, cientes da reciprocidade de benefícios entre o Governo, as empresas e os trabalhadores)

as instalações institucionais e equipamentos de laboratório necessários à prática; o acesso aos campos de trabalho existentes ou condicionados em forma de laboratórios para a prática de experiências de trabalho; sem deixar de considerar outros fatores determinantes tais como, a capacidade pedagógica e andragógica e técnica dos formadores e o apoio à administração institucional.

3. Fortalecer a coordenação entre a SEPFOPE/INDMO, o ME/ANAAA e associações profissionais, tais como: Associação de Engenheiros, Associação dos Médicos, Associação dos Advogados, Fórum ou Associação da Indústria, Turismo e Hospitalidade, CCI-TL e outras Associações Profissionais, para se concentrarem no desenvolvimento do sistema de formação profissional e do sistema educativo de forma a tratar as capacidades, conhecimentos e comportamentos, e colocar um foco especial sobre a produção de formandos timorenses graduados, não só “Qualificados” mas “Competentes”, com a preparação adequada para responder às exigências do mercado de trabalho, em vez de se centrarem nos formandos graduados que exibem a sua qualificação, porém no desempenho demonstram incompetência.²⁸
4. Fortalecer a coordenação entre o MEC/AE/SEPFOPE e o Ministério da Educação, o Ministério do Planeamento e Investimento Estratégico, o Ministério das Finanças e as demais Linhas Ministeriais para criar um sistema equilibrado, para efetivamente controlar o rendimento dos quadros anualmente pelos centros de formação profissional, inclusive pelos Centros Públicos e Privados, ou Centros Público-Privado, que trabalham em parceria, pelos Institutos Superiores ou Universidades, bem como pelas Agências Governamentais ou Privadas, tendo em conta a necessidade da procura do mercado de trabalho de cada área industrial. Caso contrário, o sistema pode produzir muitos quadros, porém a inexistência de campos de trabalho pode ser a causa de vários problemas sociais e políticos. Considerar a facilitação de subsídios necessários em virtude das condições económicas, para incentivar os centros de formação profissional e os Institutos Superiores ou Universidades que implementam programas de formação e educação relativas à indústria, na medida da dinâmica do desenvolvimento progressivo dessas condições económicas, e, possivelmente limitar ou diminuir os incentivos às áreas industriais com excedentes de quadros (os excedentes contribuem para a desvalorização da integridade económica e social da qualificação existente) ou de pouca relevância quanto à sua procura.
5. Pôr em foco a formação e a educação sobre o empreendedorismo para apoiar o estabelecimento de Pequenas e Médias Empresas

28 O desenvolvimento do sistema de educação e formação profissional deve considerar a influência da capacidade de reservar os recursos naturais potenciais e económicos de Timor-Leste e a influência económica regional e global, bem como o foco sobre a harmonização do sistema de qualificação nacional e do sistema de qualificação a nível regional nomeadamente, da ASEAN (ARQF – Quadro de Qualificação Regional da ASEAN, CPLP e G7+).

6. Fortalecer a coordenação com o MNEC com o objetivo de:
- a) Utilizar os programas de emprego no estrangeiro com vista a aumentar as oportunidades de trabalho para trabalhadores timorenses, a fim de conseguirem salários e rendimentos para apoiar a sua economia individual e familiar e, de igual forma, utilizar essas oportunidades de trabalho como um laboratório para pôr em prática as suas capacidades de trabalho, conhecimentos e comportamentos, e capitalizar a sua contribuição para a produtividade e o desenvolvimento nacional de Timor-Leste, após o seu regresso ao país.²⁹
 - b) Utilizar a influência política de Timor-Leste para garantir a colocação de quadros timorenses em instituições regionais ou internacionais, tais como: ASEAN, CPLP e G7+.
 - c) Utilizar a influência política de Timor-Leste para garantir novos campos de trabalho para a prática de experiências profissionais dos timorenses em instituições regionais ou internacionais, tais como: ASEAN, CPLP no G7+
 - d) Juntamente com o Ministério do Interior (Departamento de Imigração) controlar os vistos dos trabalhadores estrangeiros em Timor-Leste
 - e) Fortalecer a coordenação com a SEM para definir a percentagem da participação das mulheres na formação e no emprego no sentido do profissionalismo e produtividade de trabalho, sem exclusividade.
 - f) Fortalecer a coordenação com a Associação de Deficientes de Timor-Leste para definir a percentagem da participação inclusiva de deficientes na formação e no emprego, no sentido do profissionalismo e produtividade de trabalho, sem exclusividade.
 - g) Fortalecer a coordenação entre as linhas ministeriais para o desenvolvimento de programas de formação e educação e transformar o desenvolvimento económico centrado na utilização de “Trabalho de Mão-de-Obra Intensiva” em utilização de “Trabalho de Tecnologia Intensiva”, em áreas industriais e áreas de produção tais

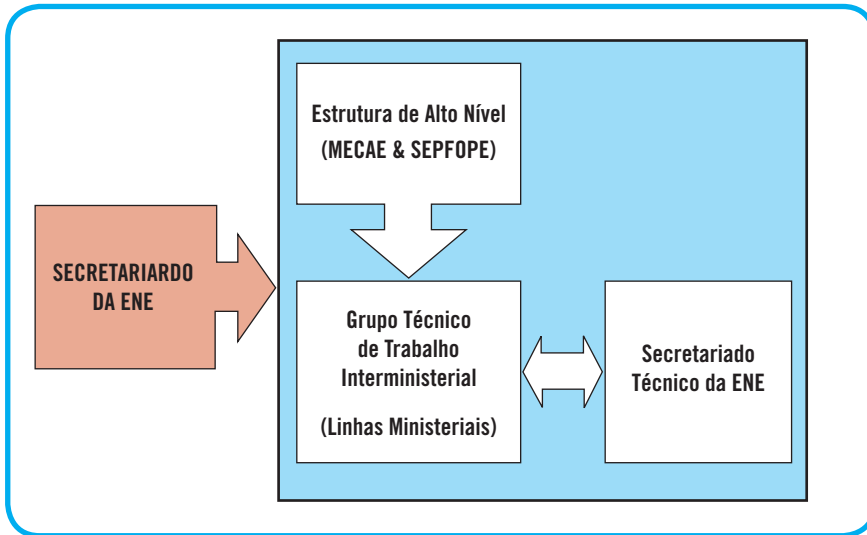
²⁹ Considerar a elaboração de planos e programas de reintegração para captar a produtividade dos trabalhadores timorenses em termos de balanço acomodativo, com base na experiência de integração de trabalhadores, vindos de países com melhores condições sociais e económicas, na realidade das condições sociais e económicas de Timor-Leste, para motivá-los a contribuir e a continuar a trabalhar ativamente em áreas definidas segundo as experiências adquiridas enquanto trabalhavam no estrangeiro. Por exemplo, para trabalhadores habituados a receber salários altos em países com um nível de vida socioeconómico elevado e facilidades garantidas que Timor-Leste ainda é incapaz de corresponder, que condições o Governo deve criar para que esses trabalhadores se sintam motivados a dar o seu contributo através de suas experiências e produtividade de trabalho trazidas do estrangeiro para o desenvolvimento socioeconómico nacional, e no caso de trabalharem por conta própria, o Governo deve apoiá-los no estabelecimento de “Pequenas Empresas”.

como: na agro-indústria, nas pescas, na indústria manufatureira, no petróleo e gás e minerais.³⁰

30 Considerar a capitalização da produção e dos serviços de manutenção de equipamentos tecnológicos produzidos em Timor-Leste, a fim de garantir a sustentabilidade e o retorno do capital de investimento para fortalecer o Produto Interno Bruto (PIB) e fomentar o Crescimento do Produto Nacional Bruto (PNB) de Timor-Leste e o “Conhecimento Intensivo” na área industrial, especialmente na área dos serviços, tais como: na indústria de transportes e telecomunicações, nas indústrias de varejo/lojas ou supermercados, no turismo, na hospitalidade, nas TICs – Tecnologias de Informação e Comunicação, nas Finanças e Administração, a fim de promover a produtividade competitiva sobre o custo e a qualidade para a sustentabilidade económica de Timor-Leste.

ANEXO C: ESTRUTURA DO SECRETARIADO DA ESTRATÉGIA NACIONAL DE EMPREGO (ENE)

Para garantir a implementação do programa da ENE segundo os objetivos estipulados no documento da ENE, propõe-se a seguinte estrutura para o Secretariado da ENE:





**ESTRATÉJIA NASIONÁL BA
EMPREGU 2017 – 2030**



REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE TIMOR-LESTE
VI GOVERNO CONSTITUCIONAL

ESTRATÉJIA NASIONÁL BA EMPREGU 2017 – 2030

**EMPREGU PRODUTIVU SEI SAI NU'UDAR MEIU SENTRÁL
HODI HARIÍ NASAUN NO JERASAUN RIKEZA**

Junho 2017



INDISE

I.	Introdusaun: Dimensaun Empregu Husi Vizaun Dezenvolvimentu	II-5
II.	Análize Ne'ebé Informa Estratéjia Nasionál ba Empregu	II-7
	1. Timor-Leste nia Potensiál no Importánsia husi Empregu	II-7
	2. Dezafiu sira husi Empregu: Susesu, Oportunidade no Limitasaun	II-8
III.	Estratéjia Nasionál ba Empregu 2017 – 2030: Aborda Dezafiu ba Empregu	II-15
	A. Pilar 1: Hasa'e Prokura ba Merkadu Traballu	II-16
	B. Pilar 2: Hametin Oferta ba Merkadu Traballu	II-21
	C. Pilar 3: Kontinua hodi harii Instituisaun sira Ne'ebé Relasiona ho Merkadu Traballu	II-26
IV.	Implementasaun no Monitorizasaun	II-33
V.	Estrutura Koordenasaun	II-39
ANEKSU		
	ANEKSU A: Rezumu kona-ba projesaun Meta ba Tinan Lima husi Estratéjia Nasionál ba Empregu (ENE)	II-42
	ANEKSU B: Metodolojia ba Implementasaun	II-43
	ANEKSU C: Estrutura ba Sekretariadu Estratéjia Nasionál ba Empregu (ENE)	II-47

AKRÓNIMU SIRA

ADN	Ajénsia Dezenvolvimentu Nasionál
ALMP	Política Ativa sira ba Merkadu Traballu
ASEAN	Asosiasaun husi Nasaun sira Sudeste Aziátiku nian
CCI-TL	Kámara Komérsiu no Indústrria Timor-Leste
CEDAW	Konvensaun kona-ba Halakon Diskriminasaun hotu-hotu hasoru Feto
CPLP	Comunidade de Países de Língua Portuguesa
DNAPFOP	Diresaun Nasionál ba Política Formasaun Profisionál
DNPE	Diresaun Nasionál ba Política Empregu
ENE	Estratéjia Nasionál ba Empregu
GIZ	Agencia Alemanha ba Koperasaun Internasionál
GRFE	Matadalan ba Reforma Ekonómika no Kreximentu
GTL	Governu Timor-Leste
IADE	Instituto de Apoio ao Desenvolvimento Empresarial
INDMO	Instituto Nacional de Desenvolvimento de Mão-de-Obra
KNA	Komisaun Nasionál Aprovizionamentu
LMIS	Sistema Informasaun kona-ba Merkadu Traballu
LRBM	Métodu lokál sira ne'ebé bazeia ba rekursu
ME	Ministériu Edukasaun
MECAE	Ministru Estadu, Koordinadór ba Asuntu Ekonómiku
MF	Ministériu Finansas
MKIA	Ministériu Komérsiu, Indústrria no Ambiente
MSME	Empreza Mikro, Ki'ik no Média
MSS	Ministériu Solidariedade Sosiál
PAA	Planu Asaun Anuál
PED	Planu Estratéjiku ba Dezenvolvimentu
PEFTP	Planu Ensinu no Formasaun Téknika Profisionál
PFT	Peskiza Forsa Traballu
PIB	Produutu Internu Brutu
SEM	Sekretaria Estadu ba Apoiu no Promosaun Sósiu-Ekonómika Feto
SEOP	Sentru Empregu no Orientasaun Profisionál
SEPFOPE	Sekretária Estadu ba Política Formasaun Profisionál no Empregu
UPMA	Unidade ba Planeamentu, Monitorizasaun no Avaliasaun

I. INTRODUSAUN: DIMENSAUN EMPREGU HUSI VIZAUN DEZENVOLVIMENTU

Planu Estratéjiku ba Dezenvolvimentu 2011 – 2030 (PED) hato'o vizaun husi povu Timor-Leste¹ hodi haree nasaun ida ne'ebé próspera no dame. To'o 2030 Timor-Leste tenke sai nu'udar nasaun ho rendimentu médiu-altu, ne'ebé halakon ona kiak rabat-rai ho *“ekonomia moderna no diversifikada bazeia ba agrikultura, turizmu no indústría petróleu, ho setór privadu ne'ebé emerjente no oportunidade ba ita-nia povu tomak [...] Povu sira bele lee no hakerek, iha koñesimentu no kualifikadu. Sira sei saudavel no moris naruk no produtivu. Sira sei partisipa ativamente iha dezenvolvimentu ekonómiku, sosiál no polítiku, no sei promove igualdade sosiál no unidade nasional”*.

PED espesifikamente rekoñese importánsia husi empregu formál hodi alkansa kreximentu ekonómiku ne'ebé inkluzivu no hodi harii nasaun: *“Kreximentu ekonómiku sei akontese nu'udar rezultadu husi povu Timor-Leste nia kapasidade di'ak liu hodi halo atividade produtiva, la'ós nu'udar rezultadu husi rekursu naturál ne'ebé eziste daudaun. Iha kontestu ne'e, empregu produtivu sei sai nu'udar meu sentrá hodi harii nasaun no jerasaun rikeza.”* Empregu produtivu sai baze hodi hadi'ak uma-kain sira-nia maneira buka moris no nasaun tomak nia prosperidade, iha ne'ebé mane no feto sira-nia partisipasaun iguál nu'udar dalan úniku hodi alkansa kreximentu ekonómiku no dezenvolvimentu sosiál ne'ebé inkluzivu.

Hodi dezenvolve Timor-Leste nu'udar nasaun prospera ho rendimentu médiu-altu ho ekonomia ne'ebé diversifikada no moderna signifika tenke halo transformasaun fundamentál no utiliza abordajen konsistente ba pilar tolu husi PED: (i) kapitál sosiál, (ii) dezenvolvimentu infraestrutúra no (iii) dezenvolvimentu ekonómiku. Importante tebes atu alkansa koerénsia entre área polítika oioin hodi masimiza impaktu ba empregu husi Timor-Leste nia esforsu sira hodi hetan dezenvolvimentu no kreximentu. Maibé, empregu diferente iha valór diferente no hodi alkansa dezenvolvimentu inkluzivu, empregu tenke produtivu, seguru no tane aas dignidade. Aleinde ida-ne'e, serbisu ne'ebé desente depende ba elementu nesésáriu tuir mai: kondisaun serbisu no oras serbisu ne'ebé di'ak, ambiente ida-ne'ebé seguru no saudavel, protesau hasoru esplorasau no diskriminasaun, saláriu ne'ebé justu no rendimentu adekua, no mós protesau sosiál bázika no diálogu sosiál.

1 Povu Timor-Leste refere ba mane, feto, foin-sa'e, populasaun vulneravel no grupu ho defisiénsia.

2 Planu Estratéjiku ba Dezenvolvimentu Timor-Leste 2011-2030 (PED)

Timor-Leste preziza fó atensaun ba dezafiu balu hodi fó oportunidade empregu ne'ebé nesesáriu hodi hetan kreximentu inkluzivu. Ho nune'e, Estratéjia Nasionál ba Empregu (ENE) 2017 – 2030 foka ba nesesidade hodi kria serbisu foun atu hamenus dezempregu no fó oportunidade empregu ba foin-sa'e ho número boot tebes ne'ebé sei tama ba merkadu traballu iha tinan hirak oinmai; hasa'e serbisu formál no fó atensaun ba produtividade atuál. Tenke hasa'e produtividade husi ema ki'ak barabarak ne'ebé serbisu daudaun ho maneira signifkativa hodi permite sira hasa'e sira-nia rendimentu no sai husi kiak, bele liuhosi hasa'e produtividade iha sira-nia serbisu atuál ka sira bele halo mudansa ba serbisu ne'ebé produtivu liu.

ENE la'ós planu nasional ba desenvolvimentu, polítika industriál, polítika setoriál ka planu asaun. ENE dezenvolve ona hodi realiza objetivu lubuk ida ne'ebé deskreve iha leten no hodi orienta planu asaun sira. Estratéjia ne'e estabelese diresaun luan ba asaun sira, ne'ebé diferente ho planu asaun ne'ebé orienta atór sira ho tarefa, oráriu no rezultadu espesífiku.

II. ANÁLIZE NE'EBÉ INFORMA ESTRATÉJIA NASIONÁL BA EMPREGU

1. TIMOR-LESTE NIA POTENSÍAL NO IMPORTÁNSIA HUSI EMPREGU

Timor-Leste iha rekursu umanu no rekursu naturál barak tebes. Timor-Leste iha foin-sa'e barak ne'ebé iha vontade hodi utiliza oportunidade sira ne'ebé hetan nu'udar rezultadu husi independénsia. Husi 2010 to'o 2013, Timor-Leste kria serbisu foun hamutuk 50.643, maibé só serbisu hamutuk 8.323 iha setór formál, enkuantu serbisu hamutuk 42.320 iha setór informál³. Timor-Leste nia ekonomia agora daudaun la kria serbisu ne'ebé natoon iha setór formál hodi simu númeru ema ne'ebé buka serbisu. Populasaun ho idade ativa iha Timor-Leste sei aumenta husi 696.300 iha 2013 to'o 913.800 iha 2023⁴.

Timor-Leste enfrenta dezafiu ida hodi kria serbisu ho númeru significativu hodi bele akomoda a) ema barak ne'ebé seidauk tama ba forsa-traballu (formaliza empregu) no b) ema adisional na'in-200.000 ne'ebé sei tama iha populasaun ba idade ativa iha tinan 10 oinmai (kria serbisu foun).

Kriasaun serbisu barak liu iha setór formál sei la akontese automatikamente. Governu Timor-Leste tenke estabelese polítika, lejizlasaun, programa no atividade ne'ebé bele masimiza impaktu ba empregu husi kreximentu ekonómiku no sei foka ba mane no feto hotu. Hodi masimiza empregu, Governu, sosiedade sivil, organizaun sindikal no setór privadu tenke serbisu hamutuk.

Iha empreza mikro no ki'ik barak ne'ebé serbisu iha setór informál no susar ba sira atu legaliza. Lei ezistente kona-ba empreza komersiál hatuur obrigasaun barak atu bele formaliza kompañia ida. Kestaun refere hetan ona konsiderasaun iha revizasaun ba Lei kona-ba Sociedades Comerciais. Lei foun kona-ba *Sociedades Comerciais*, ne'ebé tuir planu sei hetan aprovasaun husi Parlamentu Nasionál iha trimestre dahuluk tinan 2017, iha objetivu hodi fasilita kriasaun empreza komersiál ba prezáriu mikro no ki'ik. Alterasaun-xave balu ba lei ida-ne'e inklui:

3 *Peskiza Forsa Traballu Timor-Leste 2010 no 2013. Tendénsia prinsipál bazeia ba dadus ne'ebé armonizadu. Relatóriu ILO ne'ebé seidauk publika.*

4 *Projesaun sira bazeia Peskiza Forsa Traballu Timor-Leste 2010 no 2013.*

- Ba kompañia hotu-hotu: (i) Likidasaun imediata ba empreza, bainhira iha auzensia responsabilidade, ne'e pemitidu; no (ii) Partisipasaun iha Assembleia Jerál pemitidu liuhosi meu komunikaun dook.
- Ba sociedade ho kuotas: (i) Laiha ezijénsia kona-ba kapital sosiál mínimu no valór ba asaun sira hamenus ona ba 1 USD ka múltiplu husi valór ne'e; (ii) Só permite administradór ida de'it; (iii) Só presiza Konsellu Fiskál bainhira sociedade (empreza) hetan valór ida ba sira-nia volume-negósiu no bele nomeia auditór esternu; no (iv) lei foun ne'e introdús sistema ida hodi halibur kuota sira.

2. DEZAFIU SIRA HUSI EMPREGU: SUSESU, OPORTUNIDADE NO LIMITASAUN

Peskiza Forsa Traballu 2013 (PFT) indika katak populasaun ho idade ativa, entre tinan 15 no 64, hamutuk ema na'in-696.200, ka maizumenus 60% husi Timor-Leste nia populasaun tomak. Entre ema sira, menus husi 31% partisipa iha forsa-traballu⁵. Husi sira ne'ebé partisipa iha forsa-traballu, menus husi 25% hetan empregu formál no sira seluk hetan serbisu

informál ka serbisu ba an rasik. Importante atu mensiona katak husi ema na'in-79.000 ne'ebé simu saláriu, ema na'in-34.300 (kuaze 50%) konsidera nu'udar traballadór informál, tanba sira la hetan lisensa moras ho remunerasaun ka lisensa anual, hanesan lei haruka. Ida-ne'e hatudu momoos katak lei traballu nia kobertura no aplikasaun sei limitadu no fraku. Ema Timoroan besik na'in-151.000 mós halo agrikultura subsisténsia nian, no la konsidera nu'udar parte husi forsa-traballu⁶. Indikadór sira ne'ebé inklui iha *Kaixa 1* hatudu dezigualdade boot bainhira uza dadus dezagregadus bazeia ba seksu, rural-urbanu, foin-sa'e no ema ho defisiénsia. Favór refere ba Peskiza Forsa Traballu 2013⁷ ba indikadór sira ne'ebé dezagregadu.

Tuir estimativa, entre 2013 no 2018 populasaun ho idade ativa sei sa'e 18%, husi 630.000 to'o 742.000, no to'o 2030 populasaun ne'ebé serbisu sei to'o 914.000. Haree *Figura 1*. Aleinde ida-ne'e, to'o 2023 maizumenus 37% husi populasaun ho idade ativa sei kompostu husi mane no feto ne'ebé seidak to'o tinan 25, enkuantu 60% seidak to'o 35.⁸

Kaixa 1: Númeru iha IM 2013	
Populasaun ho idade ativa ...	60%
Forsa-traballu	31%
Empregu informal	72%
Dezempregadu	11%
Foin-sa'e Dezempregadu	21,9%

5 Bazeia ba definisaun rigoroza liu ba forsa traballu ne'ebé esklui agrikultór subsisténsia sira.

6 Tuir padraun internasionál foun ne'ebé adota iha 2013, ne'ebé esklui agrikultór subsisténsia nian.

7 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_417168.pdf

8 Projesaun sira bazeia ba Inkéritu kona-ba Maundobra ne'ebé hala'o iha 2010 no 2013.

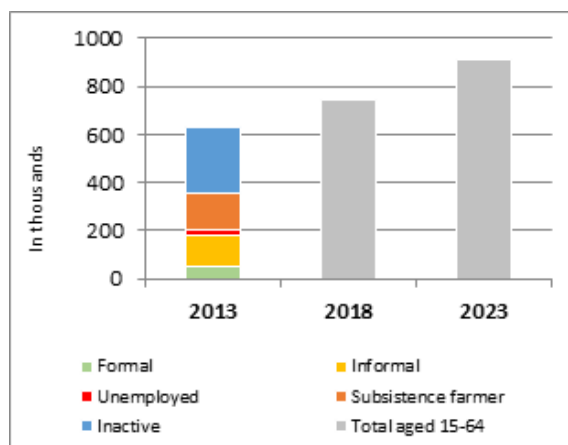


Figura 1: Populasaun ho idade ativa iha 2013 no projesaun sira kona-ba populasaun ho idade ativa iha 2018 no 2023. IM 2013.

Hodi transforma ekonomia nu'udar prosesu ba tempu naruk, no evidénsia hatudu katak iha dezafiu barak iha prosesu ne'e. Iha Timor-Leste, nivel edukasaun ne'ebé ladún aas sei kria dezafiu hodi hadi'ak traballadór sira-nia kompeténsia tékniku no profesionál, ne'ebé sai nu'udar limitasaun prinsipál hodi dezenvolve rekursu umanu no hodi transforma ekonomia no fasilita kreximentu inkluzivu.

Merkadu traballu iha Timor-Leste hetan dezvoltimentu ne'ebé dinámiku no diversifikadu foin daudaun ne'e. Iha evidénsia kona-ba tranzisaun ida husi agrikultura subsisténsia ba agrikultura ne'ebé orientadu liu ba merkadu, no mós globalmente iha tranzisaun husi agrikultura ba atividade ekonómika ne'ebé naun-agríkola: número ema ne'ebé envolvidu iha agrikultura subsisténsia tun husi ema na'in-206.300 to'o ema na'in-178.900 entre 2010 no 2013, enkuantu número agrikultór ne'ebé prodús produktu prinsipalmente ba merkadu sa'e husi ema na'in-36.500 to'o ema na'in-48.600.⁹ Nu'udar rezultadu, total número traballadór iha agrikultura¹⁰ tun ho 6%, enkuantu empregu iha setór naun-agríkola sa'e ho 37%, husi ema na'in-102.600 to'o ema na'in-141.200. Empregu iha komérsiu sa'e ho 60% no konstitui 43% husi kreximentu total iha empregu naun-agríkola. Setór seluk ne'ebé hetan kreximentu mak transporte no komunikasaun (55%) no servisu seluk (maioria públiku) (43%).

Maibé, ekonomia formál ne'ebé ki'ik la bele kria serbisu suficiente hodi korresponde ho kreximentu rápidu iha forsa-traballu. Maski total traballadór sa'e ho ema na'in-51.600

9 Figura hotu-hotu bazeia ba dadus husi Peskiza Forsa Traballu 2010 no 2013, no dadus husi 2010 kalkula filafali hodi konforme ho definisaun sira ne'ebé uza iha Peskiza Forsa Traballu 2013. *Peskiza Forsa Traballu Timor-Leste ne'ebé hala'o iha 2010 no 2013. Tendénsia prinsipál bazeia ba dadus ne'ebé armonizadus.* Relatóriu ILO ne'ebé seidauk publika.

10 Inklui ema sira ne'ebé envolvidu iha agrikultura subsisténsia.

entre 2010 no 2013, empregu formál tun husi 32% to'o 28% husi total empregu.¹¹ Serbisu informál prinsipalmente akontese tanba iha agrikultór barak liu no traballadór sira seluk ne'ebé serbisu ba an rasik.

Nu'udar parte husi ENE iha 2011, halo análize ba fatór sira ne'ebé limita kreximentu empregu, ne'ebé ohin loron sei válidu no relevante. Limitasaun hirak-ne'e bele kategoriza nu'udar perspectiva prokura no oferta husi empregu. Limitasaun sira ba prokura inklui:

- Setór petróleu mak estimula kreximentu ekonómiku, ne'ebé la jere empregu signifkativu.
- Despeza governu mak impulsiona ekonomia naun-petróleu, ne'ebé kontribui ba estrutura ho kustu aas iha ekonomia. Iha termu réal, agrikultura no setór indústria transformadora hetan kreximentu limitadu (refere ba *Figura 2*).

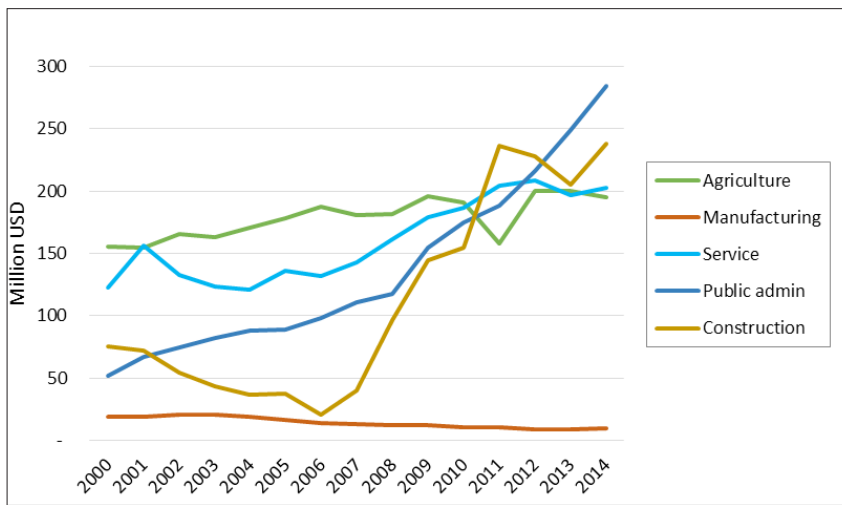


Figura 2: Valor-agregado pela indústria na economia não-petrolífera

- Kreximentu iha setór produtivu enfrenta limitasaun tanba laiha seguransa jurídika relaciona ho direitu ba rai. Tanba ne'e, merkadu ba rai limitadu tebes.
- Produtividade traballu la aas, nu'udar rezultadu husi nivel edukasaun ne'ebé jeralmente la aas no esperiénsia serbisu ne'ebé limitadu.
- Kompetitividade laboral ki'ik (saláriu aas no produtividade ki'ik relaciona ho nasaun konkorente seluk ba investimento). Tuir estimativa, kustu husi traballu iha agrikultura mak USD 5/loron, aas liu dala rua duké iha Timor Osidental.

11 Esklui sira ne'ebé halo agrikultura subsisténsia.

- Ladún iha produtividade iha nivel empreza tanba falta koordenasaun entre empreza sira no falta empreza hodi sai fornecedor no fó servisu sira hodi apoia empreza.
- Implementasaun kontratu la rigorozu no inserteza relasiona ho rejime laboral ne'ebé ladún dezvoltadu.
- Atividade ekonómika konsentradu iha kapital no iha merkadu doméstiku ne'ebé ki'ik.

Kona-baparte oferta, análise identifika limitasaun boot ne'ebé inklui falta kompeténsia oioin no diskrepánsia entre kompeténsia sira ne'ebé iha ona no nesidade sira, no mós qualidade la di'ak no asesu ladún fasil ba edukasaun jerál. Análize identifika mós problema sira seluk ne'ebé inklui koordenasaun fraku entre instituisaun edukasaun, formasaun profesionál no representante sira husi comunidade emperezariál. Intermediasaun iha merkadu traballu seidak dezvoltadu didi'ak, no nu'udar konsekuénsia empregador sira normalmente depende ba rede informál sira hodi halo rekrutamentu no ema sira ne'ebé buka serbisu enfrenta difikuldade hodi hetan asesu ba informasaun kona-ba vaga.

FETO NO FOIN-SA'E SIRA

Tenke fó atensaun partikulár ba difikuldade sira ne'ebé feto no foin-sa'e sira enfrenta hodi hetan asesu ba empregu produtivu no traballu desente.

Tuir PFT 2013 kuaze 22% husi feto sira entre tinan 15 no 64 iha serbisu, kompara ho 39,7% husi mane sira. Haree *Figura 3*. Iha disparidade jéneru boot liu iha setór empregu formál, tanba 56% husi mane sira iha empregu formál, kompara ho 27% de'it husi feto

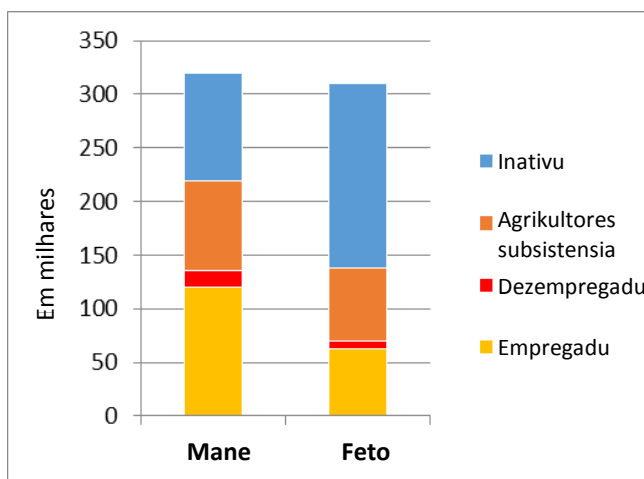


Figura 3: Kondisaun mane no feto entre tinan 15 no 64 iha maundobra. Inkéritu kona-ba maundobra 2013.

sira. Haree *Kaixa 2*. Feto sira-nia partisipasaun ki'ik tebes bainhira kompara ho nasaun sira seluk iha ASEAN. Tuir PFT 2013, razaun prinsipál tanbasá feto sira laiha serbisu hanesan tuir mai: devér família (50%, enkuantu só 32% husi mane sira laiha serbisu tanba razaun ne'e), tuir mai mak razaun ba eskola ka tuir formasaun (24%) no tanba reformada ka ferik demais atu serbisu (14%).

Feto sira mós iha tendénsia atu hetan serbisu ne'ebé ladún kualifikadu, ho montante boot liu ne'ebé iha empregu informál, agrikultura no serbisu ba an rasik. PFT 2013 mós hatudu katak ein-média feto sira manán osan ki'ik liu duké mane sira iha kuaze okupasaun hotu-hotu.

Iha foin-sa'e uitoan de'it ne'ebé serbisu, nomeadamentu 17% husi mane foin-sa'e no 11% husi feto foin-sa'e. Foin-sa'e sira ne'ebé la serbisu iha 2013 boot liu dala rua duké ema hotu-hotu ne'ebé la serbisu. Maizumenus 25% husi foin-sa'e Timoroan tomak la tuir eskola no la serbisu.

Kaixa 2: Dezigualdade Jéneru		
	Mane	Feto
Partisipasaun iha forsa traballu	40%	21%
Empregu salariadu	49%	28%
Empregu vulneravel	47% (62% rural)	69% (83% rural)
Kobertura seguransa sosial	35%	24%
Rendimentu médiu mensal	\$553	\$461

Entre foin-sa'e sira ne'ebé iha empregu, kuaze 70% serbisu iha agrikultura, enkuantu menus husi 20% hetan empregu ho saláriu. Iha adisional 15% husi foin-sa'e sira ne'ebé envolvidu iha agrikultura subsisténsia. Globalmente, foin-sa'e sira hetan difikuldade boot hodi hetan serbisu no entre sira ne'ebé serbisu, maioria iha empregu informál, barak liu envolvidu iha agrikultura ho produtividade la aas.

Maski foin daudaun setór edukasaun hetan melloramentu signifikativu, foin-sa'e sira sei iha nivel edukasionál la aas, liuliu iha área rural. 58% husi foin-sa'e sira seidauk remata ensinu sekundáriu, tuir PFT 2013.

Iha nesesidade liután hodi foka liu ba foin-sa'e sira tanba populasaun foin-sa'e sei sa'e maka'as iha tinan hirak oinmai: tuir estimativa, populasaun foin-sa'e sei sai husi ema na'in-200.000 iha 2013 to'o ema na'in-258.000 iha 2018 no ema na'in-342.000 iha 2023; aumentu 70% iha tinan 10 de'it. Haree *Figura 4*. Persentajen foin-sa'e husi populasaun ho idade serbisu bele sa'e husi 32% iha 2013 to'o 35% no 37% iha 2018 no 2023, respetivamente.

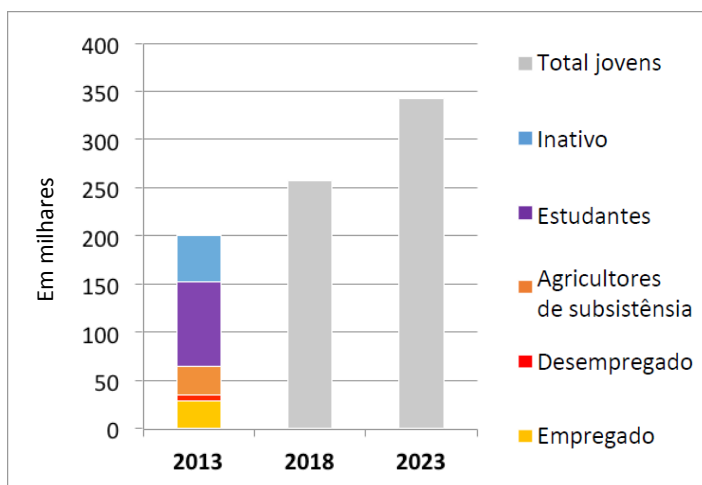


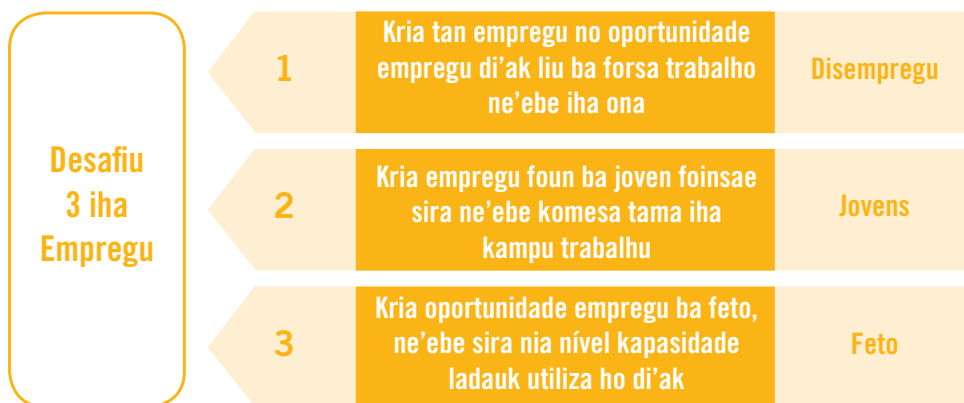
Figura 4: Foin-sa'e sira (15-24) iha 2013 tuir kondisaun iha maundobra no projesaun kona-ba foin-sa'e sira-nia populasaun iha 2018 iha 2023. Peskiza Forsa Traballu 2013.

Iha razaun oioin hodi esprika difikuldade ne'ebé foin-sa'e sira enfrenta hodi hetan empregu, liuliu empregu formál no empregu ho saláriu, hanesan laiha esperiêcia serbisu ka rejistu empregu, no falta informasaun kona-ba merkadu traballu (kontaktu sira no esperiêcia buka serbisu). Peskiza ba Empreza foin daudaun hatudu katak empregadór sira dala barak lakohi rekruta foin-sa'e tanba hano in katak foin-sa'e sira laiha preparasaun adekuada hodi serbisu tanba laiha kompetêcia téknika (*hard skills*) no kompetêcia pesoál (*soft skills*). Problema ida-ne'e mós bele inklui espetativa la realista kona-ba serbisu: tanba iha preferêcia atu hetan serbisu iha setór públiku, bele halo ema ladún interesadu hodi simu serbisu iha setór privadu ho prestíjiu menus liu; maibé setór públiku, nu'udar setór ne'ebé define saláriu sira ba merkadu traballu tomak, fó saláriu aas liu no iha kondisaun serbisu ne'ebé dí'ak liu, no iha kazu barak setór privadu la konsege oferese saláriu no kondisaun hanesan.



III. ESTRATÉJIA NASIONÁL BA EMPREGU 2017 – 2030: ABORDA DEZAFIU BA EMPREGU

Ekonomia enfrenta dezafiu tolu hodi kria oportunidade empregu:



Timor Leste nian visaun ba Strategia Nasional Emprego 2017-2030 atu kria oportunidade emprego produktivo no oportunidade ba populasaun Timor oan hotu, hamenus disemprego, nomos tranzisaun ba oportunidade emprego formal, ne'ebe sai hanesan sentru ba dezezolvimento nasional no kria moris ne'ebe ho dignu.

ENE Timor-Leste 2017 – 2030 hetan inspirasaun husi no aliña ho PED 2011 – 2030 no iha objetivu hodi hametin no fasilita operasionlizasaun ba dimensaun empregu husi PED, fó enkuadramentu ida hodi hetan foku ba empregu ne'ebé forte no koezivu liu.

Ho nune'e, objetivu sira husi ENE hanesan tuir mai:

- Atu fó estratéjia ida ba GTL no sosiedade sivil hodi hetan foku ba empregu ne'ebé forte no koezivu liu.
- Hodi operasionaliza dimensaun empregu husi PED hodi garante katak empregu sei integradu iha polítika makroekonómiku no polítika sektoriál, no mós estratéjia sira kona-ba merkadu traballu.

ENE 2017 – 2030 ho base iha ENE anteriór, ne'ebé aprovalu husi Konsellu Ministrus iha 2011 maibé nunca hetan implementasaun tomak, no tanba ne'e, mantein nafatin

estrutura ho pilar tolu:

- Pilar 1: Hasa'e demanda ba merkadu traballu.
- Pilar 2: Hadi'ak oferta ba merkadu traballu.
- Pilar 3: Hametin instituisaun sira ba merkadu traballu.

A. PILAR 1: HASA'E PROKURA BA MERKADU TRABALLU

ENE identifika estratéjia haat ne'ebé iha objetivu atu hasa'e prokura ba merkadu traballu:

1. Promove empregu ne'ebé kria husi setór privadu.
2. Hasa'e asesu ba programa migrasaun traballadór.
3. Masimiza impaktu ba empregu husi despeza Governu.
4. Dezenvolve potenciál lokál.

1. EMPREGU NE'EBÉ KRIA HUSI SETÓR PRIVADU

Empregu sustentavel sei la atinje, bainhira depende ba Governu nia nesesinde sira, maibé, setór privadu tenke impulsiona prokura ba empregu. *The Guide to Economic Reform and Growth (GRFE)* (Matadalan ba Reforma Ekonómika no Kreximentu) nu'udar GTL nia estratéjia hodi diversifika ekonomia no hasa'e prokura ba merkadu traballu husi setór privadu. GRFE aliña ho Estratéjia Nasionál no Planu Asaun ba Jéneru no Setór Privadu 2014-2017, ne'ebé iha objetivu atu fó kontribuisaun hodi kria dezvoltimentu ekonómiku ne'ebé inkluzivu no foka ba ema ki'ak, no mós empregu ho kualidade ba feto no mane sira estimula kreximentu husi empreza ho tamañu oioin liuhosi polítika no programa sira setór privadu nian ne'ebé inklui perspetiva jéneru¹².

GRFE kontein polítika, lei no atividade oioin ne'ebé sei tulun hodi kria empregu barak liu iha setór privadu (haree *Kaixa* 3). Polítika no área intervensaun ne'ebé importante tebes ba empregu inklui:

- a) Fatór sira ne'ebé impede ambiente negósiu iha Timor-Leste sai preokupasaun boot hodi kria empregu produtivu. Tanba identifika ona nu'udar limitasaun boot ba dezvoltimentu setór privadu iha Timor-Leste katak laiha lei kona-

12 <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/tim150789.pdf>

ba rai no propriedade¹³ no mekanizmu fraku hodi aplika kontratu no sistema judisiál fraku iha área direitu komersiál, área sira-ne'e hotu mak área reforma importante iha GRFE.

- b) MECAE no TradeInvest halo daudaun avaliasaun sira kona-ba prokura ba merkadu hodi identifika kadeia-valór lukrativa ne'ebé iha potenciál ba investidór nasionál no internasionál. Tuirmai, autoridade sira sei prepara Mapa ba Reforma Investimentu ne'ebé sei define investimentu nasionál no husi rai li'ur ne'ebé GTL hakarak enkoraja.
- c) Tanba laiha pratikamente setór indústrija transformadora, ida-ne'e kria frakeza no limitasaun ba dezenvolvimentu ekonómiku no kria saun empregu. MECAE no MKIA prepara daudaun Política Industriál, ne'ebé sei estabelese enkuadramentu hodi dezenvolve setór indústrija transformadora no prosesamentu no sei estimula produsaun lokál.
- d) Asesu ba kréditu identifika ona nu'udar limitasaun boot hodi dezenvolve setór privadu, liuliu ba feto sira no grupu vulneravel. Foin daudaun MECAE apresenta Programa Garantia Kréditu ba Empreza Mikro, Ki'ik no Médiu (MSME) hodi hadi'ak emprezáriu sira-nia asesu ba finansiamentu no tanba ne'e permite empreza sira kontinua ka haluan sira-nia atividade no nu'udar rezultadu kria mós oportunidade empregu ne'ebé foun. Diploma ne'e prepara ona no sei entrega ba Konsellu Ministrus iha trimestre dahuluk husi 2017. Planu negósiu ne'ebé fraku sai razaun prinsipál ida tanbasá MSME la bele simu kréditu. GTL, prinsipalmente liuhosi Institutu Apoiu Dezenvolvimentu Empreza (IADE)¹⁴ sei kontinua reforsa MSME nia kompeténsia iha área finanseira, kontabilidade no

Kaixa 3: Matadalan ba Reforma no Kreximentu Ekonómiku

Matadalan ba Reforma no Kreximentu Ekonómiku ne'ebé lidera husi MECAE nu'udar GTL nia estratéjia prinsipál hodi hasa'e investimentu privadu, diversifikasaun ekonómika no hodi kria empregu sustentavel. Matadalan ne'e uza formatu matrís ne'ebé kompostu husi pilar ekonómiku lima ne'ebé hetan prioridade, inklui (1) agrikultura, (2) peska, (3) turizmu, (4) mina no gás (*downstream*) no (5) fabrikasaun kmaan no, área reforma hitu, inklui (1) regulamentasaun ba rai no propriedade, (2) dezenvolvimentu infraestrutura ekonómika, (3) regulamentasaun ba merkadu traballu no dezenvolvimentu maundobra, (4) ambiente favoravel hodi halo negósiu, (5) reforma fiskál, (6) reforma ba investimentu privadu, no (7) dezenvolvimentu setór privadu.

13 Aprove ona husi Parlamentu Nasionál, no tuir espetativa, sei promulga husi Presidente Repúblika iha tempu besik.

14 Estratéjia Nasionál no Planu Asaun ba Jéneru no Setór Privadu 2014-2017 identifika intervensaun estratéjika tuir mai: *Hasa'e asesu ba Servisu Dezenvolvimentu Negósiu no informasaun ba emprezáriu/a potenciál no sira ne'ebé eziste ona*, no IADE sai nu'udar instituisaun prinsipál ne'ebé responsavel ba implementasaun

jestاون no sei serbisu hamutuk ho instituisaun sira husi setór privadu, hanesan Kámara Komérsiu Timor-Leste (CCIT TL), ne'ebé importante tebes hodi hetan rezultadu di'ak bainhira harii kapasidade husi setór privadu.

Bainhira integra dimensaun empregu sira iha nivel nasional, rejional no sektorial, sei fó possibilidade atu masimiza impaktu ba empregu husi dezvoltamentu ekonómiku no ekonomia nia kapasidade hodi kria empregu produtivu.

2. HASA'E EMPREGU HUSI PROGRAMA MIGRASAUN TRABALLADÓR

Hasa'e asesu ba programa migrasaun traballadór sei tulun ema Timoroan hodi hetan empregu iha nasaun sira seluk. ENE rekomenda atu:

- (a) Finaliza no implementa Planu Asaun Nasionál ba tinan tolu ba Migrasaun Traballadór.
- (b) Aumenta país destinu no haluan programa serbisu ba traballadór Timoroan sira iha rai-li'ur inklui iha Nova Zelândia, nasaun ASEAN, CPLP no Médiu Oriente. Iha momentu ne'e, Timor-Leste iha ema Timoroan na'in-2.000 ne'ebé haruka ba Austrália no Koreaia Súl, no menus husi 10% mak feto.
- (c) Utiliza di'ak liu kompeténsia no matenek ne'ebé traballadór sira lori fali ba Timor-Leste husi rai-li'ur. Aleinde ema Timoroan sira ne'ebé partisipa iha programa traballadór governu-ba-governu iha Koreaia Súl no Austrália, iha maizumenus timoroan na'in-50.000 ne'ebé hela iha rai-li'ur, prinsipalmente iha Indonézia, Reinu Unidu no Austrália. Traballadór sira sai nu'udar fonte potensial atu fahe kompeténsia no koñesimentu importante, karik iha insentivu ba sira atu filafali.

SEPFOPÉ kontinua hametin programa migrasaun traballadór ne'ebé eziste daudaun, ho dezeña no hala'o prosesu selesaun ne'ebé garante katak traballadór sira partisipa iha programa traballu no iha kompeténsia nesária hodi halo tarefa sira ne'ebé fó ba sira no hodi adapta an ba ambiente foun. Traballadór sira ne'ebé filafali ona bele kontribui hodi hadi'ak preparasaun ba traballadór foun sira husi Timor-Leste ho partisipasaun iha formasaun pré-partida no fahe sira-nia esperiéncia ho traballadór foun sira ne'ebé atu ba serbisu iha rai-li'ur.

Medida importante ne'ebé iha objetivu atu proteje direitu sira husi traballadór migrante sira iha rai-li'ur no mós atu masimiza benefísiu husi migrasaun traballadór ba migrante individual no mós ba nasaun tomak inklui: intermediasaun ba oportunidade empregu iha rai-li'ur, fasilita vistu no autorizasaun serbisu, formasaun pré-partida, apoiu legál no sosial enkuantu iha rai-li'ur, no reintegrasaun ba migrante sira ne'ebé fila iha merkadu traballu doméstiku.

3. MASIMIZA IMPAKTU BA EMPREGU HUSI DESPEZA GOVERNUN

Despeza Governu iha Timor-Leste hanesan ho 110% husi PIB naun-petróleu. GTL sei koko atu masimiza impaktu husi empregu ba sira-nia despeza no polítika. Hodi tulun Ministériu no instituisaun Governu sira atu masimiza impaktu ba empregu husi despeza no polítika, iha proposta hodi kria grupu inter-ministeriál no Sekretariadu ENE, ne'ebé deskreve iha seksaun kona-ba *Implementasaun no Monitorizasaun*. Sira sei kontribui hodi:

- Fó assisténsia téknika ba Ministériu sira hodi masimiza impaktu ba empregu husi sira-nia despeza.
- Hala'ó workshop inter-ministeriál kona-ba empregu iha Feveiru kada tinan molok Ministériu sira prepara sira-nia Planu Asaun Anuál (PAA) no orsamentu sira ba tinan tuir mai.
- Garante katak lisaun sira husi programa masimizasaun traballu sei fahe entre Governu no parseiru dezvoltamentu sira.
- Tenke hametin koordinasaun entre Komisaun Nasionál Aproximamentu (KNA) no SEPFOPE. SEPFOPE sei foka hodi garante katak traballador Timoroan sira kompleta formasaun nesesária hodi partisipa iha projetu públiku no hamenus dependénsia ba traballador internasionál. Hasa'e Timoroan sira-nia produtividade nu'udar aspetu seluk ne'ebé tenke hetan atensaun hodi hamenus dependénsia ba traballador estranjeiru iha projetu públiku.
- Garante igualdade jéneru no inkluzo ba foin-sa'e, ema ho defisiénsia no grupu vulneravel iha polítika, estratéjia no planu asaun kona-ba traballu.
- SEPFOPE sei kontinua atu hala'ó nia programa rasik hodi kria traballu.

3.1. DESPEZA BA INFRAESTRUTURA

Investimentu ba infraestrutura la'ós de'it loke potenciál hodi kria empregu produtivu, maibé kria mós oportunidade importante hodi hetan empregu imediatu. Timor-Leste tama ba faze intensivu hodi harii infraestrutura física ne'ebé nesesáriu tebes liuhosi investimentu públiku, ne'ebé barak foka ba área rural no reabilitasaun no manutensaun estrada, abastesimentu bee iha área rural no fó eletricidade.

Abordajen ida ne'ebé uza traballador barak hodi halo reabilitasaun estrada no abastesimentu bee hetan ona susesu, no sai fonte importante ba serbisu no rendimentu ne'ebé la'ós agríkola. Aeroportu no portu sira, hanesan aeroportu foun iha Oekusi no konstrusaun portu iha Suai no Tibar, nu'udar área importante seluk ba investimentu

públiku. Maski investimentu ba infraestrutur la uza sempre abordajen ne'ebé utiliza traballadór barak, tenke konsidera no fó preferénsia ba teknolojia no métodu produsaun ne'ebé utiliza traballadór barak, bainhira posivel.

Importante tebes atu halo koordinasaun metin hodi planeia investimentu ba infraestrutur ho estratéjia sira ne'ebé sei kria serbisu barak liuhosi polítika kona-ba área rurál, agrikultura no indústriia no mós polítika jerál kona-ba asuntu ekonómiku no empregu hodi masimiza impaktu husi dezenvolvimentu infraestrutur.

4. DEZENVOLVE POTENSIAL LOKAL

Timor-Leste iha potenciál signifikativu iha setór balu, ne'ebé identifika ona iha Timor-Leste nia Planu Estratéjiku ba Dezenvolvimentu no GRFE, hanesan esplika iha leten. Bainhira dezenvolve setór hirak-ne'e sei kria oportunidade empregu ba povu Timor-Leste. GRFE sei buka atu dezenvolve potenciál husi setór lima bazeia ba Timor-Leste nia rekursu naturál no rekursu umanu.

Ohin loron agrikultura sai nu'udar fonte prinsipál ba empregu. Maibé, bainhira produtividade sa'e iha agrikultura no indústriia no setór servisu sira sai luan liután, traballadór sira tenke muda husi setór agrikultura ba setór sira seluk. Aleinde ida-ne'e, transformasaun setór agrikultura nian husi agrikultura subsisténsia ho produtividade ki'ik ba agrikultura ne'ebé orientadu ba merkadu, no diversifikasaun ekonomia rurál nian liuhosi dezenvolvimentu atividade ekonómika naun-agríkola sei kria empregu produtivu no serbisu dignu ba Timoroan barak ne'ebé hela iha área rurál no vulneravel tebes ba kiak.

Setór turizmu, ne'ebé foin dezenvolve an, iha potenciál hodi sai nu'udar fonte importante ba empregu; maski iha nesesidade hodi dezenvolve produitu turizmu ho qualidade aas no kompetitivu no mós deskobre possibilidade turístika foun. Governo Timor Leste foin mak aprova Política Turismo 2017-2030, ho objeksaun atu no kria meus ne'ebe klean ba Governo ho sektor privadu no sosiadade civil sira atu servisu hamutuk hodi dezenvolve sektor turismo ne'ebe sustentabel.

Kaixa 4: Métodu lokál sira ne'ebé bazeia ba rekursu ba dezenvolvimentu infraestrutur (Local Research Based Methods - LRBM)

LRBM refere ba métodu serbisu no teknolojia sira ne'ebé favorese no optimiza utilizausaun ba rekursu lokál iha dezenvolvimentu no manutensaun ba sasán infraestrutur. Rekursu lokál inklui maundobra lokál, materiál, ferramenta no ekipamentu, empreza no parte interesada. LRBM sai nu'udar opsaun apropiada bainhira projetu dezenvolvimentu ba infraestrutur rurál iha objetivu atu kria empregu no oportunidade atu hetan rendimentu. Esperiência husi projetu sira ho parseria entre SEPFOPE no ILO hatudu katak LRBM ekonomiza 10%-30% husi kustu sira sein hamenus qualidade, enkuantu kria empregu barak liu dala 3-5 duké opsaun sira ne'ebé uza ekipamentu barak.

Setor jusante petroleo nian (por exemplo, fertilizantes, cimento, petroquímicos) bele potencia boot atu kria numero boot iha emprego. Maibe desenvolvimento neé sei limitado tamba nivel kompetensia teknolozia sei limitado.

Aumenta investimentu no nakloke-an ba internasional sei fo beneficio ba Timor Leste oinsa absorb no adopta kohisimentu klean ba enpreendedor domestiko iha praktika negosio. Politika investimento maka politika industrial ne'ebe desenvolve tiha ona no sei iha prosesu atu hetan aprovasaun formal.

B. PILAR 2: HAMETIN OFERTA BA MERKADU TRABALLU

Enkuantu hametin prokura ba merkadu traballu, nesesáriu mós hodi hametin oferta ba merkadu traballu hodi responde ba merkadu nia nesesidade sira no hodi masimiza oportunidade empregu ne'ebé sei mosu bainhira desenvolve setór privadu no potenciál lokál, hametin programa migrasaun traballadór no masimiza Governu nia despeza. Desenvolvementu aptidaun nu'udar aspetu importante tebes hodi hametin rekursu umanu ho objetivu atu permite asesu ba empregu produtivu no hodi masimiza ema ida-idak nia kapasidade hodi partisipa didi'ak no igualmente iha Timor-Leste nia desenvolvementu ekonómiku no desenvolvementu sosiál.

ENE 2017 propoin atu kontinua hametin oferta ba traballu liuhosi estratéjia sira tuir mai:

1. ENE NU'UDAR PARTE HUSI ESTRATÉJIA IDA NE'EBÉ LUAN LIU HODI DEZENVOLVE REKURSU UMANU

ENE sei koordenadu didi'ak ho estratéjia no polítika sira iha área edukasaun, no mós ho polítika no estratéjia sira kona-ba saúde no nutrisaun. Ema sira ho saúde no edukasaun la di'ak iha possibilidade limitadu atu hetan serbisu. Tanba ne'e ENE tenke konsidera aspetu sira ne'ebé inklui iha Timor-Leste nia Estratéjia Nasionál ba Nutrisaun 2014- 2019¹⁵ no Planu Estratéjiku Nasionál ba Setór Saúde¹⁶.

15 <http://faolex.fao.org/docs/pdf/tim146710.pdf>

16 http://www.searo.who.int/timorleste/publications/national_health_sector_plan.pdf

2. KONTINUA ATU IMPLEMENTA TIMOR-LESTE NIA PLANU ENSINU NO FORMASAUN TÉKNIKA NO PROFISIONÁL (EFTP)

Timor-Leste haka'as an hodi hadi'ak kuantidade no kualidade husi nia sistema edukasaun no hodi hadi'ak rekursu umanu iha rai laran. Hamutuk ho edukasaun, EFTP nu'udar área importante liu hotu atu hasa'e traballadór Timoroan nia produtividade no empregabilidade. ENE rekomenda atu kontinua ho implementasaun ba Planu EFTP ho foku espesial ba rekomendasaun sira ne'ebé inklui iha planu ne'e:

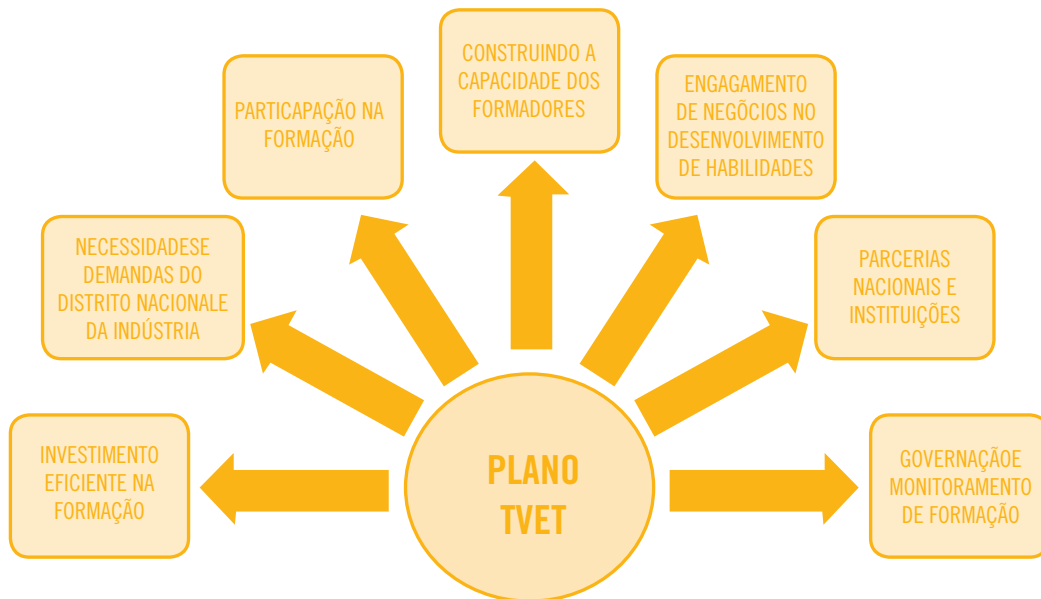


Figure 5: Rekomendasaun sira husi Timor-Leste nia Planu Ensinu no Formasaun Téknika no Profisionál

Deskrisaun detallada tan kona-ba kada rekomendasaun iha dokumentu Planu EFTP 2011 -2030¹⁷. Tenke kria sistema finansiamentu ne'ebé konsistente ba tinan múltiplu hodi implementa Planu EFTP no estabelese prioridade sira.

3. KRIA LIGASAUN NE'EBÉ FORTE LIU ENTRE MINISTÉRIU EDUKASAUN NO SEFPOPE

Formasaun téknika no profisionál, ne'ebé temi nu'udar área estratéjika iha ENE, só bele hetan susesu bainhira akompaña ho edukasaun di'ak. Maibé sei iha problema iha edukasaun jerál, ho labarik barak ne'ebé husik eskola¹⁸ no repete klase, ne'ebé sujere

17 http://www.mlstp.net/uploads/4/8/6/7/48670023/10_timor-leste_tvete_plan_2011-2030.pdf

18 Maizumenu 20% husi estudante sira husik eskola molok remata edukasaun primária.

katak labarik barak presiza tempu naruk demais hodi kompleta sira-nia edukasaun. Sei iha problema ho kualidade edukasaun no falta profesór sira ne'ebé kualifikadu no GTL sei estabese prioridade hodi aloka rekursu sira hodi reforsa formasaun ba profesór no formadór sira.

Agora daudaun responsabilidade ba EFTP fahe entre Ministériu Edukasaun (ME), Diresaun Formasaun Profisionál no Empregu iha SEPFOPE nia okos no Instituto Nacional de Desenvolvimento de Mão-de-Obra (INDMO). INDMO, iha SEPFOPE nia okos, iha responsabilidade ba nivel 1 to'o 4, enkuantu ME iha responsabilidade ba Nivel 5 ba leten. Tenke iha koordenaun metin ho ME hodi garante katak edukasaun jerál no mós formasaun téknika no profisionál tenke komplementa no apoia malu. Esensial hodi estabese grupu ida ne'ebé kompostu husi representante sénior sira husi ajénsia hotu-hotu relevante ba koordenaun inter-ajénsia hodi implementa Planu EFTP ho didi'ak.

ENE sei apoia esforsu sira husi ME hodi hametin kurríkulu nia relevánsia, husi perspetiva empregu no merkadu traballu, no hadi'ak tranzisaun husi edukasaun ba empregu.

4. KONTINUA HODI HAMETIN SENTRU FORMASAUN SIRA

Tuir Planu EFTP, iha prioridade ida hodi hametin sentru formasaun sira hodi hadi'ak maundobra nia kompeténsia sira. Liuliu: (i) Estabesimentu sentru formasaun profisionál ba kompeténsia ho nivel aas no (ii) Define no revee alvu sira ba formasaun kada tinan lima:

- Númeru sentru formasaun ne'ebé tenke hetan akreditasaun;
- Rekursu sira ne'ebé nesesáriu ba sentru formasaun.

Akreditasaun ba sentru formasaun sira, tuir padraun internasionál, sei konsidera mós nu'udar prioridade. Ida-ne'e sei permite maundobra Timoroan atu hetan asesu di'ak liu ba merkadu traballu internasionál.

Sentru formasaun sira hala'o papél importante hodi hamenus dezigualdade iha merkadu traballu. Sira tenke halo esforsu espesial hodi alkansa feto, ema ho defisiénsia no ema sira ne'ebé hela iha área rural, ne'ebé tradicionalmente iha asesu menus liu ba oportunidade empregu formál nian.

5. HAMETIN ENSINU SUPERIÓR

Hametin ensinu superiór liuhosi foku ba kompeténsia no kapasidade husi graduadu sira aleinde sira-nia koñesimentu. Kompeténsia sira hodi hasa'e traballadór sira-nia

produtividade, promove sira-nia kreatividade no inovasaun, no hadi'ak sira-nia atitude no dixiplina importante tebetebes hodi hadi'ak qualidade husi oferta ba merkadu traballu.

6. HADI'A SISTEMA BA PROTESAUN SOSIÁL NO INKLUSAUN BA GRUPO VULNERAVEL SIRA

Sistema protesaun sosiál ne'ebé harii ho didi'ak bele iha impaktu makaas liu ba empregu. Sistema ne'e hala'o papél importante hodi fasilita no permite ema kiak no ema vulneravel sira-nia asesu ba empregu produtivu no, ho nune'e halo asesu ba merkadu traballu inkluzivu liu. Sei importante tebes hodi halo koordinasaun metin ho Ministériu Solidariedade Sosiál (MSS) enkuantu gradualmente dezenvolve sistema protesaun nasional ne'ebé abranjente liu.

GTL rekoñese dezigualdade ne'ebé eziste daudaun entre mane no feto sira, área urbana no área rural, no entre ema ho defisiénsia no ema ne'ebé laiha defisiénsia. ENE sei enkoraja parte interesada hotu-hotu hodi serbisu hamutuk atubele hamenus dezigualdade hirak-ne'e no promove polítika sira ba traballu ne'ebé inkluzivu liu. Ho nune'e, iha 2012 Konsellu Ministrus aprova Política Nasionál ba Inklusaun no Promosaun ba Direitu sira husi Ema ho Defisiénsia¹⁹, ne'ebé define área intervensaun no estratéjia husi kada departamentu no ajénsia sira husi Governu hodi garante ema ho defisiénsia sira-nia partisipasaun tomak iha comunidade.

7. PROMOVE IGUALDADE JÉNERU

Timor-Leste asina ona konvensaun internasionál oioin ne'ebé promove igualdade jéneru, inklui Konvensaun hodi Halakon Diskriminasaun Hotu-Hotu hasoru Feto (CEDAW). Tuir mai Timor-Leste adota Kódigu Traballu nasional ne'ebé inklui norma internasionál kona-ba traballu relaciona ho remunerasaun iguál ba mane no feto sira ne'ebé halo serbisu hanesan no naun-diskriminasaun iha empregu no okupasaun. GTL estabese mós Estratéjia Nasionál no Planu Asaun ba Jéneru no Setór Privadu 2014 – 2017, ne'ebé iha objetivu atu promove feto sira-nia partisipasaun iha setór privadu.

PED identifika abordajen integrada ba jéneru nu'udar prioridade hodi alkansa sociedade ida ne'ebé inkluzivu no justu. GTL iha kompromisu forte hodi reforsa igualdade jéneru no iha determinasaun la'ós de'it atu fó enkuadramentu legál ne'ebé apoia feto sira-nia envolvimentu iha forsa-traballu, maibé reflète ida-ne'e iha Governu nia política, estratéjia, programa no alokasaun ba rekursu sira.

19 Política Nacional para a Inclusão e Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Resolução do Governo No. 14/2012, de 9 de Maio.

ENE aliña ho Estratêjia Abordajen Integrada ba Jéneru, ne'ebé inklui iniciativa sira hodi hasa'e funsionáriu sira-nia konxiénsia no garante katak aspetu jéneru nu'udar parte regulár husi prátika sira kona-ba jestaun no alokasaun rekursu. ENE sei foka mós hodi implementa medida no rekomendasaun sira husi CEDAW²⁰, ho apoiu forte husi Sekretaria Estadu ba Apoiu no Promosaun Sósio-Ekonómika Feto (SEM). Rekomendasaun xave sira inklui:

- Adota medida sira hodi halakon diskriminasaun hasoru feto sira iha rekrutamentu no promosaun, inklui mekanizmu sira ne'ebé efikás hodi garante no monitoriza kumprimentu ho lejislasaun ne'ebé eziste iha setór públiku no mós setór privadu;
- Hametin programa sira ne'ebé iha objetivu hodi hamenus feto sira-nia dezempregu no promove feto sira-nia asesu ba empregu iha setór formál no kobertura husi seguransa sosiál, adota polítika empregu ne'ebé sensível ba jéneru ne'ebé inklui foku ba feto sira ho defisiénsia, no monitoriza feto sira-nia kondisaun serbisu iha ekonomia informál, liuliu iha agrikultura, ho objetivu atu garante sira-nia asesu ba protesauun sosiál, inklui kona-ba protesauun ba inan sira;
- Adota estratêjia koerente kona-ba feto sira-nia empoderamentu ekonómiku ne'ebé kontribui ba estratêjia globál kona-ba dezvoltamentu Estadu nian no tenke akompaña mós ho indikadór sira ne'ebé adekuaadu no mekanizmu monitorizasaun no inklui komponente-xave hanesan asesu ba kréditu, merkadu sira, rai no rekursu produtivu sira seluk, iha ne'ebé feto sira iha igualdade ho mane sira.
- Foti medida sira, inklui medida espesiál ne'ebé temporáriu, hodi garante asesu ba edukasaun inkluziva no formasaun profisionál ba feto sira no labarik-feto ne'ebé iha defisiénsia, no prevene diskriminasaun hasoru feto ho defisiénsia iha prosesu rekrutamentu;

Bazeia ba perspetiva katak Timor-Leste bele tama ASEAN iha tempu oin mai, importante tebes hodi aumenta númeru traballadór ne'ebé disponível hodi halo Timor-Leste nia maundobra kompetitivu liu.

20 http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fTLS%2fCO%2f2-3&Lang=en

C. PILAR 3: KONTINUA HODI HARII INSTITUISAUN SIRA NE'EBÉ RELASIONA HO MERKADU TRABALLU

Hodi harii enkuadramentu institusionál ba merkadu traballu iha nivel nasional, importante tebes atu inklui buat hirak tuir mai: estabese no aplika lejjzlasaun no regulamentu kona-ba merkadu traballu, bazeia ba norma internasionál kona-ba traballu no bazeia ba prátika di'ak iha nivel internasionál, hametin instituisaun sira ne'ebé relasiona ho merkadu traballu no introdús polítika ativa sira ba merkadu traballu ne'ebé preparadu didi'ak no ho relasaun kustu-efikásia ne'ebé di'ak.

Timor-Leste iha ona instituisaun prinsipál sira ne'ebé nesesáriu hodi fasilita merkadu traballu inklui SEPFOPE, DNAPFOP, INDMO no sistema EFTP. Husi 2017 to'o 2030 tenke foka hodi kontinua harii instituisaun hirak-ne'e no hametin koordenaun entre instituisaun sira no Governu nia instituisaun relevante sira seluk, hodi:

1. HAMETIN POLÍTIKA ATIVA SIRA BA MERKADU TRABALLU (ALMP)

GTL agora daudaun implementa polítika no programa oioin ne'ebé sei hamosu dezvoltamentu ba setór privadu no kreximentu ekonómiku, ne'ebé sei fó oportunidade empregu ne'ebé foun. Serbisu sira iha setór privadu tenke sai nu'udar fonte prinsipál ba Timoroan sira ne'ebé buka serbisu. Maibé, ALMP bele fasilita merkadu traballu ne'ebé funsiona didi'ak, hasa'e mobilidade traballadór, fó kompeténsia no koñesimentu ne'ebé nesesáriu ba ema sira ne'ebé buka serbisu ho nune'e sira bele hetan empregu, no hamenus limitasaun sira ba foin-sa'e, feto no grupu vulneravel hodi hetan asesu ba empregu. ALMP bele inklui medida sira ne'ebé foka ba parte oferta, parte prokura no intermediasaun ba merkadu traballu: fó korrespondénsia entre prokura no oferta iha merkadu traballu.

MECAE bele tulun hodi liga didi'ak prokura ekonómika potenciál ho instituisaun sira ne'ebé relasiona ho merkadu traballu, liuhosi:

- Hasa'e asesu ba informasaun kona-ba investimentu estranjeiru no doméstiku ne'ebé foun.
- Komunika informasaun foun no estudu sira kona-ba kadeia-valor espesífiku no avaliasaun sira ba merkadu.

Tradeinvest, SERVE, MKIA, MAP no instituisaun relevante sira seluk tenke serbisu hamutuk ho LMIS no SEPFOPE hodi antesipa investimentu ne'ebé sei tama ba rai laran, ho nune'e SEPFOPE bele planeia treinamentu loloos ba traballadór sira ne'ebé sei prezisa halo serbisu ne'e.

2. HAMETIN ESTRUTURA KOORDENASAUN SIRA

SEPFOPE estabeselese tiha ona estrutura koordenasaun sira ne'ebé di'ak tebes (n.e. Komité Setoriál sira). Parte interesada hotu-hotu konkorda katak bele hametin koordenasaun maibé ENE sujere área sira ne'ebé spesífika hodi hametin koordenasaun:

- Kompromisu polítiku husi Ministru hotu-hotu iha Konsellu Ministrus hodi fó instrusaun ba sira-nia ministériu hodi koordena no integra polítika no programa sira empregu nia iha parte hotu-hotu husi Governu.
- Kria grupu serbisu interministeriál hodi hametin perspetiva sira kona-ba empregu no implikasaun sira ba empregu husi kada Ministériu nia polítika. Kada Ministériu sei nomeia pontu fokál ida ho koñesimentu tékniku no responsabilidade natoon hodi partisipa iha grupu serbisu ida-ne'e, no nia tenke garante atu inklui implikasaun sira ba empregu iha Planu Asaun Anuál no estratéjia sira ba tempu naruk liu.
- Importante atu halo koordenasaun di'ak ho Governu nia ajénsia sira iha área ekonómika, maibé importante mós hodi koordena ho representante sira husi setór privadu no empregadór sira hodi garante katak perspetiva sira kona-ba empregu tenke hetan konsiderasaun husi parseiru relevante iha kada área husi planeamentu ekonómiku no kriaunsaun empregu produtivu tenke sai nu'udar objetivu sentrál ne'ebé bele sukat, hamutuk ho objetivu ekonómiku sira seluk.
- Rekursu sira ne'ebé dedikadu ba koordenasaun liuhosi grupu serbisu interministeriál. Doadór sira sei fó apoiu ba ENE liuhosi grupu serbisu interministeriál no tuir mai liuhosi Sekretariadu ENE, tanba sekretariadu ne'e sei responsavel hodi koordena implementasaun ba ENE no monitoriza nia progresu. Rekomenda atu formalmente transforma grupu serbisu interministeriál ba Sekretariadu ida iha Governu Konstitusionál oin mai.
- Sekretariadu ENE tenke promove prosesu ne'ebé di'ak liu hodi fahe informasaun no dados, inklui dados dezagregadus kona-ba programa no atividade hotu-hotu iha Governu tomak. Relatóriu sira ne'ebé bele ajuda hodi influensia polítika no hasa'e konxiénsia kona-ba implikasaun sira ba empregu tenke haruka kedas ba ministériu sira ne'ebé relevante bainhira sai disponivel no tenke sosializa mós iha setór privadu.
- MECAE tenke fasilita koordenasaun iha Governu tomak ho foku ba ligasaun entre SEPFOPE no ME hodi responde ba demanda merkado do traballu.
- Hameting koordenasaun ho MNEG hodi fasilita empregu ba trabalhadores Timor-oan ne'ebe ba servisu iha rai liur hodi dezentolve programa empregu ba rai liur. Oprtunidade empregu rai- liur ofere se rendementu diak ba trabalhadores sira no sira

nian familia nomos oportunidade ba sira hodi muda sira nian abilidadi, kohisimentu no atitude atu hadia sira nian produktividade kuandu fila mai Timor. Trabalhadores ne'ebe fila sei kuintina kolabora ho ODP atu fahe sira nian kohisimentu no experiensia ba trabalhadores sira ne'ebe iha faze indusaun atu sai ba servisu iha rai liur.

- Fó atensaun ba difikuldade sira ne'ebé feto, grupu vulneravel no foin-sa'e sira enfrenta hodi hetan asesu ba empregu produtivu. Sekretaria Estadu ba Apoiu no Promosaun Sósio-Ekonómika Feto tenke fó apoiu tékniku ba ministériu sira ne'ebé relevante hodi integra jéneru iha polítika, lei no orsamentu sira, no mós hodi promove igualdade jéneru. Maibé, instituisaun hotu-hotu iha Governu iha responsabilidade hodi promove igualdade jéneru, no tanba ne'e instituisaun prinsipál sira ne'ebé envolvidu iha kriasaun empregu sei envolvidu mós iha implementasaun ba rekomendasaun CEDAW. Governu tenke konsulta representante sira husi setór privadu, foin-sa'e no feto sira-nia organizasaun, no sira mós tenke envolve iha dezeñu no implementasaun ba planu asaun estratéjika ne'ebé fokalizada. Grupu serbisu interministeriál sei hala'o papél prinsipál hodi integra jéneru iha planeamentu no orsamentu sira husi ministériu sira ne'ebé relevante. Kona-ba aspetu sira ne'ebé relaciona ho Foin-Sa'e no Feto sira, iha sujestaun atu konsidera dezafiu sira tuir mai iha nia planu asaun espesífiku ida-idak:
 - ◆ *Foin-sa'e*: edukasaun no kompeténsia ho nivel baixu, seidak iha nesesidade ba traballadór adisionál, obstáculos sira hodi halo tranzisaun husi eskola ba serbisu.
 - ◆ *Feto sira*: nivel edukasaun baixu liu duké mane sira, susar atu hetan empregu tanba serbisu iha uma-kain no tau matan ba labarik, estereótipu jéneru kona-ba feto no mane sira-nia okupasaun, vulneravel iha serbisu, iha asesu no kontrolu menus ba propriedade sira (finansas, sai na'in ba rai no sasán seluk, nst.).

3. KONTINUA HAMETIN SISTEMA INFORMASAUN KONA-BA MERKADU TRABALLU (LMIS)

Presiza análise sira ne'ebé klean no bazeia ba evidénsia hodi hasa'e Governu tomak nia komprensaun kona-ba implikasaun ba empregu, no mós entre parte interesada sira seluk iha nivel nasional. Koordinasaun entre ministériu no ajénsia Governu sei tulun hodi hametin prosesu fahe informasaun no dados no garante katak LMIS, SEPFOPE, MECAE no Governu nia instituisaun hotu bele hetan dados atualizadus.

Agora daudaun Diresaun Jerál Estatística iha Ministériu Finanzas (MF) nia laran, Governu nia Ministériu no ajénsia sira seluk, no mós Banku Sentrá, halibur, prosesa no analiza estatística ekonómika. SEPFOPE halo papél ativu hodi halibur, prosesa no fahe dados kona-ba merkadu traballu, maibé tenke halo análise tan no fahe ba parte seluk hodi konsidera ba preparasaun polítika. Análize forte tenke haree ba demografia, rekursus

umanus, aspetu ekonómiku, jéneru no merkadu traballu. Tenke halo mós projesaun kona-ba merkadu traballu no profisaun oioin sira hodi identifika falta kompeténsia sira iha momentu ne'e, no tendénsia kona-ba falta kompeténsia sira ne'ebé mosu daudaun, nu'udar baze ba planeamentu EFTP.

Hodi integra análise ekonómiku ho análise kona-ba empregu no merkadu traballu, no mós ho análise demográfika, tenke hametin unidade LMIS no dezenvolve kompeténsia interna hodi hala'o análise ekonómika no demográfika, serbisu hamutuk ho unidade no institutu sira iha Governu nia laran no li'ur ne'ebé iha especializasaun ba análise ekonómika no rekursus umanus nian, no mós hametin nia kapasidade relasiona ho política inkluziva. Iha sujestaun katak LMIS tenke halibur dados kada fulan 6 ho dados dezagregadus ba mane no feto no mós grupu idade.

4. HALO LIGASAUN DI'AK LIU ENTRE EMA SIRA NE'EBÉ BUKA SERBISU HO OPORTUNIDADE EMPREGU

Halo ligasaun entre ema sira ne'ebé buka serbisu ho oportunidade servisu ne'ebé eziste liuhosi:

- Investiga insentivu sira ne'ebé bele fó ba ema sira ne'ebé buka serbisu.
- Halo ligasaun di'ak liu entre sentru formasaun sira ho oportunidade serbisu no garante katak treinamentu ne'ebé disponivel tenke korresponde ho rekizitu serbisu.
- Harii baze-dadus foun kona-ba merkadu traballu hodi fó korrespondénsia entre ema ne'ebé buka serbisu no oportunidade serbisu ne'ebé iha.
- SEPFOPE hala'o papél nu'udar fasilitadór entre ema sira ne'ebé buka serbisu no empregadór sira.

Kaixa 5: Sentru Orientasaun no Empregu Profisionál (SEOP)

Iha ona sentru informasaun no baze ba servisu sira ne'ebé relasiona ho empregu ba ema dezempregadu no ema sira ne'ebé buka serbisu. Bele reforsa SEOP sira-nia funsaun hodi fornese informasaun kona-ba empregu, treinamentu no oportunidade estájui, maibé mós orientasaun kona-ba karreira, orientasaun molok serbisu no servisu referénsia sira.

Mekanizmu ida ne'ebé unifikadu hodi liga empregadór no traballadór sira sei simplifika prosesu fó korrespondénsia entre parte rua. Haree *Kaixa 5*.

5. REVEE LEI TRABALLU NO MEKANIZMU NE'EBÉ UZA HODI ESTABELESE SALÁRIU IHA TIMOR-LESTE

Lei Traballu 2012 fó baze legál importante ba relasaun laboral. Maibé, sei nesesáriu hodi dezenvolve lejizlasaun no regulamentu komplementár. Nesesáriu mós hodi revee lejizlasaun traballu husi tempu ba tempu hodi garante katak sei relevante nafatin no iha ekilíbrüu justu entre promove empregu no proteje traballadór sira-nia direitu. Empregu informál ne'ebé namkari iha fatin barak, inklui empregu informál ho remunerasaun, indika katak enkuadramentu lejizlativu sei iha kobertura limitada. MECAE no SEPFPOE foin daudaun halo avaliasaun hodi identifika limitasaun no frakeza prinsipál iha Lei Traballu, liuhosi prosesu konsulta ne'ebé abranjente. Avaliasaun ne'e foti konkluzaun katak tenke prioriza aprovasaun no implementasaun ba diploma regulamentu Lei Traballu nian ne'ebé seidak eziste, hanesan sira ne'ebé refere ba asidente iha serbisu-fatin, arbitrajen laboral no regulamentu sira kona-ba seguransa. Lei Traballu só presiza alterasaun ki'ik ba artigu balu no la konsidera nu'udar prioridade.

Saláriu mínimu iha Timor-Leste signifkativamente aas liu duké nasaun viziñu sira. Bele justifika ida-ne'e ho kustu vida ne'ebé aas no fatór sira ne'ebé relasiona ho taxa-kámbiu, maibé todan ba empregu formál ne'ebé uza traballadór la kualifikadu. Tenke halo análize sira ba polítika sira kona-ba saláriu no mekanizmu sira hodi estabelese saláriu, inklui análize ba papél husi saláriu sira iha setór públiku, no análize hirak-ne'e tenke informa diskusaun kona-ba polítika saláriu nian no sai nu'udar baze ba reforma sira ne'ebé iha objetivu atu estabelese polítika no sistema hodi estabelese saláriu ho ekilíbrüu justu entre importánsia atu mantein kompetitividade no nesesidade hodi hetan saláriu justu hodi sustenta moris.

Estratjia Nasionál Empregu 2017 – 2030 ba Timor-Leste

Pilar 1 Aumenta demanda merkadu	Pilar 2 Hadia Oferta mercado	Pilar 3 Haforti Instituisaun merkadu
<ul style="list-style-type: none">♦ Empregu sector privadu♦ Aumenta trabalhadores iha skema migrasaun♦ Maximiza impaktu empregu ba ihagastu Governu♦ Desenvolve potencialidade lokal	<ul style="list-style-type: none">♦ Habelar estratjia hodi desenvolve recurso humano♦ Continua ho plano TVET 2011 2030♦ Haforti ligasaun: ME & SEPOPE♦ Haforti sentro formasaun♦ Haforti edukasaun nivel mais altu♦ Hadia Sistema protesasaun social♦ Promove igualdade genero	<ul style="list-style-type: none">♦ Haforti ALMP♦ Haforti estrutura koordinasaun♦ Haforti ALM♦ Melhora linha buka empregu no oportunidade empregu♦ Reve fali Lei Laboral no mekanismu salariu



IV. IMPLEMENTASAUN NO MONITORIZASAUN

META NO INDIKADÓR SIRA

Estratéjia presiza indikadór sira atu monitoriza targeto no objectivo ne'ebe atu alkansa. Estimasaun ba targeto iha tiha ona ho data ikus liu ne'ebe mak iha. Indikadores konjunto sira neé ho metas neébe defini tiha ona (estimativa sei halo tuir mai) ho base de dadurs atual. **Durante tinan dahuluk husi implementasaun ENE, grupu interministeriál sei serbisu hamutuk ho ministériu sira ne'ebé relevante hodi halo revisaun data ba base de-dadurs no targeto ba 2030. Ne'e sei inklui mos prosesu halibur dadus no projesaun ekonómika no merkadu traballu, ne'ebé sei apoia hodi define meta sira ba 2030. Neé konsisti husi prosesu rekolha de dadus no projesaun ekonomika no laboral.**

Tabela iha okos halo rezumu kona-ba indikadór sira.

ENE nia vizaun ba tempu naruk presiza avaliasaun tempu-médiu hodi reeve meta sira ne'ebé define tiha ona. Iha rekomendasaun hodi halo avaliasaun kada tinan lima hodi reeve no define fali meta sira bainhira nesesáriu. Sei prepara dadus dezagregadus ba mane no feto sira.

Indikadór	Dadus Baze (Dadus foun ne'ebé disponível)			Períodu tinan 2027 - 2030		Presupostu
	Mane	Feto	Mane	Feto		
Konsidera situasaun atuál husi “Ekonomia ne'ebé Bazeia iha Traballu Intensivu” no planu hodi fasilita tranzisaun husi “Ekonomia ne'ebé Bazeia iha Traballu Intensivu” ba “Ekonomia ne'ebé Bazeia iha Teknolojia no iha Koñesimentu Intensivu” ba períodu ida-ne'e.	Partisipasaun iha Forsa Traballu	39.7%	21.3%	43%	25%	1. Governu Timor-Leste sei implementa mós política tuirmai, ne'ebé foin aprova, no planu setorial sira ne'ebé dezentolve daudaun, ne'ebé aliña ho meta sira-ne'e no objetivu husi PED: - Matadalam ba Reforma no Kreximentu Ekonómiku; - Política Nasional Timor-Leste nian ba Turizmu; - Política Industriál; - Planu ba Dezentolvimentu Kafé; - Planu ba Dezentolvimentu Florestál.
	Taxa Dezempregu	11.3%	10.4%	9%	8%	
	Dezempregu Foin-sa'e ²¹	25.3%	16.7%	22%	14.5%	
	Juventude ne'ebé la Eskola, la Servisu ka la tuir Formasaun (JEEF)	23.4%	29.5%	20%	25%	
	Empregu Informál ²²	70%	76%	67%	73%	
	Empregu Vulnerável	48%	69.9%	45%	66%	
	Partisipasaun Maundobra la-Kualifikada iha empregu formál.	44% ²³	-	48%	-	
	Partisipasaun Maundobra semi-Kualifikada iha empregu formál.	44%	-	46%	-	

21 Ho tinan 15 to'o 24.

22 Trabalhador informál mak sira ne'ebé la goza lisensa médika no férias anuál ho remunerasaun no laiha relasaun formál ho sira-nia entidade empregador, no traballador ne'ebé serbisu ba an rasik iha setór informál, no traballador hotu-hotu no família sira ne'ebé kontribui.

23 Meta ida-ne'e presupoen empregu informál ne'ebé sei halo tranzisaun ba empregu formál.

Indikadór	Dadus Baze (Dadus foun ne' ebé disponível)		Períodu tinan 2027 - 2030		Presupostu
	Mane	Feto	Mane	-	
Partisipasaun Maundobra Kualifikada iha empregu formál.	12%	-	6%	-	2. Governu sei kontinua hala' o prosesu adezaun ba ASEAN no ba OMC, ne' ebé sei aselera integrasaun internasionál, no aumenta oportunidade hodi dada investimentu no esportasaun ba produitu Timor-Leste nian.
Empregu iha Setór Privadu (empregu formál)	37%	-	43%	40% ²⁴	
Konsidera tranzisaun finál husi Ekonomia ne' ebé Bazeia iha Maundobra Intensiva ba Ekonomia ne' ebé Bazeia iha Teknolojia no Koñesimentu Intensivu ba períodu ida- ne' e.	Mane	Feto	Mane	Feto	3. Governu sei kontinua empenhadu atu diversifika ekonomia, promove ekonomia ne' ebé lidera husi setór privadu no promove atividade ekonómika iha área rurál sira.
Partisipasaun iha Forsa Traballu	43%	25%	48%	30%	
Taxa Dezempregu	9%	8%	7%	6%	4. Sekretariadu ENE sei foka ba hametin koordinasaun entre:
Dezempregu Foin-sa'e	22%	14.5%	20%	12%	
Juventude ne' ebé la Eskola, la Servisu ka la tuir Formasaun (JEEF)	20%	25%	17%	22%	- Komisaun Nasionál Aprovizionamentu no Ministériu Planeamentu no Investimentu Estratéjiku, hodi koordena kona-ba adjudikasaun kontratu governamental ho neseseidade formasaun ne' ebé projету sira-ne' e presiza.
Empregu Informál	67%	73%	63%	69%	
Empregu Vulnerável	45%	66%	41%	62%	
Partisipasaun Maundobra la-Kualifikada iha empregu formál.	48%	-	44%	-	
Partisipasaun Maundobra semi-Kualifikada iha empregu formál.	46%	-	48%	-	

24 Dadus ne' ebé la disponível kona-ba feto iha empregu formál iha setór privadu. Tanba ne' e mak utiliza dadus ne' ebé relasiona ba mane nu' udar baze.

Indikadór	Dadus Baze (Dadus foun ne'ebé disponível)			Períodu tinan 2027 - 2030			Presupostu
	6%	-	8%	-	8%	-	
Partisipasaun Maundobra Kualifikada iha empregu formál.	6%	-	8%	-	8%	-	- Autoridade Nasional Petróleu no Mineral
Empregu iha Setór Privadu (empregu formál)	43%	40%	46%	43%	46%	43%	- Autoridade Nasional Petróleu no Rekursu Mineral hodi kombina kapasidade sira ne'ebé nesesáriu ba empregu ho formasaun no oportunidade ne'ebé instituisaun sira oferece.
Konsidera Ekonomia ne'ebé Bazeia iha Teknolojia no Koñesimentu ba período ida-ne'e.	Mane	Feto	Mane	Feto	Mane	Feto	
Partisipasaun iha Forsa Traballu	48%	30%	53%	35%	53%	35%	- Ministériu Komérsiu, Indústria no Ambiente no TradelInvest, hodi fahe informasaun kona-ba oportunidade ba investimentu no esportasaun.
Taxa Dezempregu	7%	6%	5%	5%	5%	5%	
Dezempregu Foin-sa'e	20%	12%	17%	10%	17%	10%	
Juventude ne'ebé la Eskola, la Servisu ka la tuir Formasaun (JEEF)	17%	22%	14%	17%	14%	17%	- Hametin liña koordenasaun entre SEFOPE/INDMO, ME/ ANAAA no assosiasaun setoriál no sektór privadu hodi garante desenvolvimentu programa kona-ba edukasaun no formasaun profesional ne'ebé oferece kompeténsia, koñesimentu no atitude profesional ne'ebé adekua hodi hatán ba prokura produtividade iha merkadu traballu.
Empregu Informál	63%	68%	58%	63%	58%	63%	
Empregu Vulnerável	41%	62%	37%	55%	37%	55%	
Partisipasaun Maundobra la-Kualifikada iha empregu formál.	44%	-	40%	-	40%	-	
Partisipasaun Maundobra semi-Kualifikada iha empregu formál.	48%	-	50%	-	50%	-	

Indikadór	Dadus Baze (Dadus foun ne' ebé disponível)		Períodu tinan 2027 - 2030		Presupostu
Partisipasaun Maundobra Kualifikada iha empregu formál.	8%	-	10%	-	- Hametin koordenasaun ministerial no koordenasaun ho setór privadu hodi dezentolve programa ba edukasaun no edukasaun profisional ne' ebé bele adapta gradualmente ba tranzisaun husi Ekonomia Tradisional ne' ebé Bazeia iha Maundobra Intensiva ba Ekonomia ne' ebé Bazeia iha Teknolojia no iha Koñesimentu.
Empregu iha Setór Privadu (empregu formál)	46%	43%	50%	47%	



V. ESTRUTURA KOORDENASAUN

Tuir Dekretu Lei 22/2015, Unidade Planeamentu, Monitorizasaun no Avaliasaun (UPMA), ne'ebé direktamente iha Primeiru-Ministru nia okos, garante konsisténsia entre estratéjia, planu setoriál no planu asaun sira ho PED nasional. Monitorizasaun ENE ne'e sei aliñadu ho Governu nia sistema monitorizasaun, no sei envolve UPMA hodi garante katak ENE aliñadu ho PED.

Implementasaun ba ENE presiza hanoin no konsiderasaun partikulár, tanba só bele implementa didi'ak bainhira iha **koordinasaun** entre área política no ministériu oioin, no mós depende ba **kapacidade hodi implementa** intervensaun estratéjika sira.

Tuir MECAE nia lei orgánika, MECAE iha autoridade no responsabilidade hodi halo koordinasaun ba ministériu no ajénsia oioin, inklui SEPFOPE no instituisaun sira seluk ne'ebé relaciona ho traballu. SEPFOPE sei hala'o papél prinsipál hodi implementa intervensaun estratéjika sira husi ENE, maibé ministériu no ajénsia Governu sira seluk tenke envolvidu. MECAE (koordinasaun) no SEPFOPE (implementasaun) sai na'in no iha responsabilidade boot ba ENE.

Sei kria grupu serbisu interministeriál hodi koordena implementasaun ba ENE. MECAE sei prezide grupu serbisu ida-ne'e, ho representante husi instituisaun seluk no representasaun nivel aas husi departamentu oioin iha SEPFOPE. Grup u interministeriál sei inklui membru sira tuir mai:

- MECAE;
- SEPFOPE:
 - ◆ Diresaun Nasionál ba Política Empregu (DNPE)
 - ◆ Diresaun Nasionál ba Política Formasaun Profisionál (DNAPFOP),
 - ◆ Sistema Informasaun kona-ba Merkadu Traballu (LMIS),
 - ◆ *Instituto Nacional de Desenvolvimento de Mão-de-Obra (INDMO).*
- Ministériu Finansas;
- Ministériu Edukasaun,
- Ministériu Solidariedade Sosiál;

- Ministériu Agrikultura;
- Ministériu Turizmu;
- Ministériu Planeamentu no Investimentu Estratéjiku;
- Ministériu Obras Públikas, Transporte no Komunikaun
- Ministériu Komérsiu, Indústria no Ambiente;
- Sekretáriu Estadu ba Juventude no Desportu;
- Sekretaria Estadu ba Apoiu no Promosaun Sósiu-Ekonómika Feto;
- TradeInvest;
- Ajénsia Dezenvolvimentu Nasionál.

Grupu serbisu interministeriál sei dedika nia esforsu sira hodi hametin perspetiva kona-ba empregu iha parte oioin husi Governu no tanba ne'e sei foka ba: koordenasaun polítika no hodi garante katak perspetiva sira kona-ba empregu sei integra didi'ak iha planu asaun no polítika Governu ne'ebé relevante, no mós prosesu fahe dadus no informasaun:

- **Koordenasaun ba polítika sira:** grupu interministeriál sei halibur polítika, estratéjia, programa no PAA sira ne'ebé sei iha impaktu ba ENE husi ministériu no ajénsia Governu sira ne'ebé relevante hodi fó apoiu tékniku no garante katak dimensaun empregu hetan atensaun adekuada.
- **Grupu-Misaun sira (Task forces):** sei inklui partisipante sira husi ministériu, ajénsia Governu no órgaun naun-governamentál sira ne'ebé relevante. Task forces hirak-ne'e sei responsabiliza ba koordenasaun, jestaun no apoiu no monitorizasaun sira seluk ba implementasaun pilar estratéjiku tolu bazeia ba ENE. Provisoriamente, sei kria task force tolu: (i) task force ida ne'ebé foka ba prokura ba traballu, (ii) task force ida ne'ebé foka ba oferta ba traballu, no (iii) task force ida ne'ebé foka ba instituisaun traballu sira.
- **Fahe no troka informasaun:** sei hametin unidade ida ne'ebé halo análise ba informasaun ekonómika no merkadu traballu nian. Komponente importante husi nia mandatu mak atu dezenvolve kanál formál iha Governu tomak no mós ho parte interesada ne'ebé naun-governamentál hodi fó informasaun no análise ba sira kona-ba empregu no merkadu traballu.

Depoizde aprova ENE, sei nomeia membru sira husi grupu serbisu no kria task force sira.

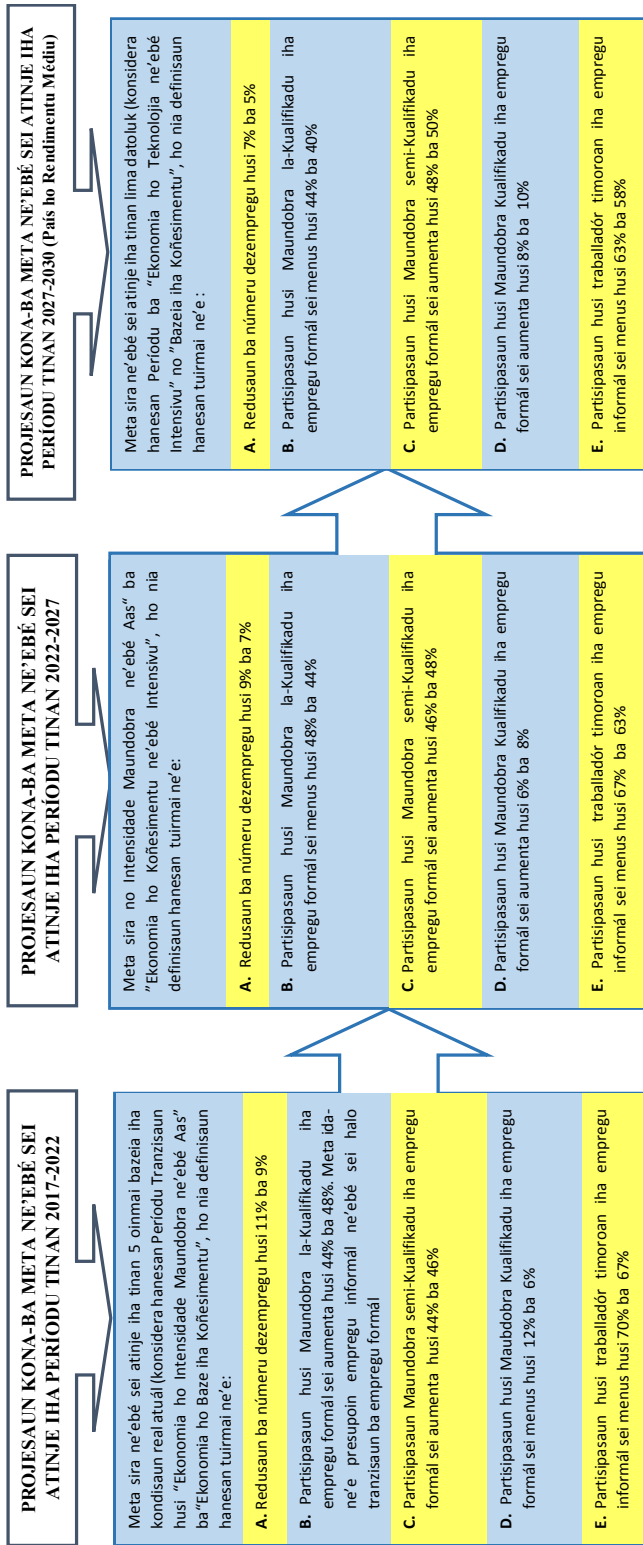
REKOMENDASAUN SIRA BA TEMPU MÉDIU/TEMPU NARUK

Mekanizmu no estrutura koordenasau sira efikás ho Governu nia ministériu no ajénsia sira seluk no mós ho parte interesada naun-governamental sei importante tebes ba implementasau ENE. Grupu serbisu interministeriál (pontu fokál ENE nian iha Governu nia ministériu no ajénsia hotu-hotu ne'ebé relevante) no task force sira sei kontribui ba koordenasau ne'e.

Ba tempu naruk tenke estabeselese estrutura formál, Sekretariadu ENE, hodi koordena no monitoriza implementasau ba tempu naruk. Sekretariadu tenke estabeselese iha ajénsia Governu ne'ebé nivel aas, ajénsia ida ne'ebé iha informasau abranjente kona-ba Timor-Leste nia ekonomia no bele koordena aspetu sira kona-ba empregu iha Governu nia polítika oioin. Iha estrutura Governu agora daudaun, MECAE sai nu'udar instituisau ne'ebé kumpre rekizitu hirak-ne'e. Sekretariadu ENE iha MECAE nia laran (ka instituisau ekivalente iha governu sira tuir mai) sei serbisu ho pontu fokál sira ne'ebé nomeia tiha ona iha ministériu sira ne'ebé sai membru husi grupu interministeriál hodi orienta dezeñu koordenadu ba Governu nia polítika, estratéjia no planu asaun, no evita duplikasau. Sekretariadu ne'e sei promove kooperasau entre ministériu sira, antesipa dezafiu sira ne'ebé sei mosu no ajusta planu sira iha futuru, no sei monitoriza ENE nia progresu global.

ENE nu'udar Governu nia estratéjia ba tempu naruk prezisa estrutura permanente hodi garante katak alvu no asaun sira ba tempu badak sai aliñadu ho estratéjia nia objetivu sira ba tempu naruk.

ANEKSU A: REZUMU KONA-BA PROJESAUN META BA TINAN LIMA HUSI ESTRATÉJIA NASIONAL BA EMPREGU (ENE)



ANEKSU B: METODOLOJIA BA IMPLEMENTASAUN

Metodolojia ne'ebé ENE sei adota hodi garante empregu ba timoroan sira, haktuir meta no períodou ne'ebé define ona, bazeia ba aspetu hirak tuirmai ne'e:

1. Konsidera vizaun husi Planu Estratéjiku ba Dezenvolvimentu tinan 2011 – 2030;
2. Konsidera impaktu prinsipál husi Matadalan ba Reforma Ekonómika no Kreximentu;
3. Konsidera impaktu prinsipál husi Objetivu Dezenvolvimentu Sustentável;
4. Konsidera Planu TVET nian no Sistema Nasionál ba Enkuadramentu Kualifikasaun Nasionál, ka, TLNQF ezistente;
5. Konsidera impaktu prinsipál husi adezaun Timor-Leste ba ASEAN (AEC – Komunitade Ekonómika ASEAN nian), CPLP, G7+ no Pasífiku;
6. Revizaun ba Lei Traballu.
7. Hametin liña koordenaun ho:
 - a) Komisaun Nasionál Aprovizionamentu (CNA), relaciona ho planu investimentu husi Governu;
 - b) Autoridade Nasionál Petróleu no Minerál nian (MPRM/ANPM), kona-ba Kontratu Hafahe Produsaun;
 - c) Ministériu Planeamentu no Investimentu Estratéjiku, Ministériu Komérsiu, Indústria no Ambiente, no TradeInvest, kona-ba Investimentu Internasionál;
 - d) Setór Privadu Nasionál.²⁵

Hodi bele:

1. Define persentajen partisipasaun traballadór timoroan ho nível kapasidade mínimu, médiu no aas iha empregu;
2. Fasilita realizasaun formasaun; utiliza kampu traballu nu'udar laboratóriu hodi pratika “esperiência husi traballu profisionál” no la'ós hanesan fatin hodi hetan “formasaun iha traballu”, formasaun ba kapasidade, ka koñesimentu no komportamentu; no mós konsidera no rekoñese katak investe iha formasaun ba kapasidade la hanesan

²⁵ Konsidera subsidiu ka izensaun taxa hanesan insentivu ida, no konxiente kona-ba benefisiu mútuu entre Governu, empreza no traballadór sira)

ho investe iha formasaun ba koñesimentu no komportamentu; garante formandu graduadu sira-nia qualidade no kompeténsia; konsidera fatór determinante sira seluk hanesan: durasaun formasaun, instalasaun institusionál sira no ekipamentu laboratóriu nian ne'ebé nesésáriu ba prátika; asesu ba kampu traballu ne'ebé iha ona ka adekua nu'udar laboratóriu hodi pratika esperiénsia husi traballu; no konsidera mós fatór determinante sira seluk hanesan, kapasidade pedagójika no andragojikál no téknika husi formadór sira no apoiu ba administrasaun institusionál.

3. Hametin koordenasaun entre SEPFOPE/INDMO, ME/ANAAA no asosiasaun profisionál sira, hanesan: Asosiasaun Enjeñeiru nian, Asosiasaun Médiku nian, Asosiasaun Advogadu nian, Fórum ka Asosiasaun Indústria nian, Turizmu no Ospitalidade, CCI-TL no Asosiasaun Profisionál sira seluk, hodi konsentra iha dezvoltamentu sistema ba formasaun profisionál no sistema edukativu hodi tau matan ba kapasidade, koñesimentu no komportamentu, no haree liu kona-ba produsaun formandu timoroan graduadu, ne'ebé la'ós de'it “Kualifikadu” maibé mós “Kompetente”, no iha preparasaun adekua hodi prenxe ezijénsia husi merkadu traballu, envezde haree de'it ba formandu graduadu ne'ebé hatudu sira nia kualifikasaun, maibé la hatudu kompeténsia iha dezempeñu.²⁶
4. Hametin koordenasaun entre MECAE/SEPFOPE no Ministériu Edukasaun, ho mós Ministériu Planeamentu no Investimentu Estratéjiku, Ministériu Finansas no Liña Ministeriál sira seluk hodi kria sistema ida ekilibradu, atubele kontrola kuadru sira ne'ebé prodús anualmente husi sentru formasaun profisionál sira, inkluzivu husi Sentru Públiku no Privadu, ka husi Sentru Públiku-Privadu ne'ebé servisu hamutuk, husi Institutu Superiór ka Universidade sira, no mós husi Ajénsia Governamentál ka Privadu, no haree mós ba nesésidade husi prokura ba merkadu traballu iha área industriál ida-idak. Selae, sistema bele prodús traballadór barak, maibé bainhira laiha kampu traballu maka fatór ne'e bele hamosu problema sosiál no problema polítiku oiain. Konsidera mós fasilitasaun subsidiu ne'ebé nesésáriu, tanba kondisaun ekonómika, hodi insentiva sentru formasaun profisionál no Institutu Superiór ka Universidade sira ne'ebé hala'o programa formasaun no edukasaun relativu ho indústria, tuir dinámika dezvoltamentu progresivu husi kondisaun ekonómika hirak-ne'e, no bele limita ka hamenus insentivu ba área industriál sira ne'ebé mak iha traballadór barak liu (bainhira barak liu kontribui hodi desvaloriza integridade ekonómika no sosiál husi kualifikasaun ezistente) ka tanba ladún relevante ho nia prokura.

26 Dezvoltimentu ba sistema edukasaun no formasaun profisionál tenke konsidera influénsia husi kapasidade kona-ba rezerva rekursu naturál poténsiál no ekonómiku Timor-Leste nian no influénsia ekonómika rejionál no globál, no mós foka kona-ba armonizasaun ba sistema kualifikasaun nasional no sistema kualifikasaun iha nível rejionál hanesan, husi ASEAN (ARQF – Kuadru ba Kualifikasaun Rejionál husi ASEAN, CPLP no G7+).

5. Fó atensaun ba formasaun no edukasaun kona-ba hala'ó empreza hodi apoiu estabelesimentu Empreza Ki'ik no Médiu.
6. Hametin koordenasau ho MNEC ho objetivu:
 - a) Utiliza programa kona-ba empregu iha rai-li'ur ho objetivu atu aumenta oportunidade serbisu ba traballadór timoroan sira atubele hetan saláriu no rendimentu hodi apoiu sira-nia ekonomia individuál no familiár, no mós utiliza oportunidade serbisu sira ne'e hanesan laboratóriu hodi pratika sira-nia kapasidade serbisu, sira-nia koñesimentu no komportamentu, no kapitaliza sira-nia kontribuisaun ba produtividade no dezvoltimentu nasional Timor-Leste nian, bainhira sira filafali mai Timor-Leste.²⁷
 - b) Utiliza Timor-Leste nia influénsia política hodi garante kolokasaun traballadór timoroan iha instituisaun rejional ka internasionál sira, hanesan : iha ASEAN, CPLP e G7+.
 - c) Utiliza Timor-Leste nia influénsia política hodi garante kampu traballu foun, nune'e timoroan sira bele pratika sira-nia esperiénsia profesionál iha instituisaun rejional ka internasionál sira, hanesan : iha ASEAN, CPLP no G7+.
 - d) Hamutuk ho Ministériu Interiór (Departamentu Imigrasaun) kontrola traballadór estranjeiru sira-nia vistu iha Timor-Leste
 - e) Hametin koordenasau ho SEM hodi define persentajen partisipasaun feto iha formasaun no iha empregu, iha sentidu profesionalismu no produtividade serbisu, sein eskluzividade.
 - f) Hametin koordenasau ho Asosiaun Deficiente Timor-Leste nian hodi define persentajen partisipasaun inkluziva husi deficiente sira iha formasaun no iha empregu, iha sentidu profesionalismu no produtividade serbisu, sein eskluzividade.
 - g) Hametin koordenasau entre liña ministeriál sira hodi desenvolve programa kona-ba formasaun no edukasaun no transforma dezvoltimentu ekonómiku ne'ebé konsentra iha utilizaun “Traballu ho Maundobra Intensivu” ba

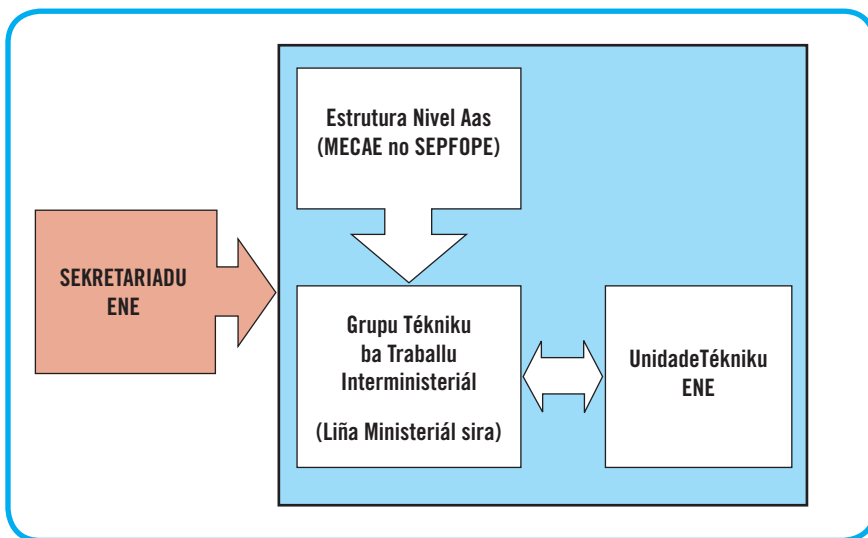
²⁷ Konsidera elaborasaun planu no programa reintegrasaun hodi kapta produtividade husi traballadór timoroan sira iha termu balansu akomodativu, bazeia ba esperiénsia integrasaun traballadór sira ne'ebé mai husi país ho kondisaun sosial no ekonómika di'ak liu, iha Timor-Leste nia realidade kondisaun sosial no ekonómika, hodi motiva sira atu kontribui no kontinua ativu serbisu tuir sira-nia área esperiénsia bainhira sira serbisu iha estranjeiru. Porezemplu, traballadór sira ne'ebé toman ona simu saláriu boot iha país sira ho nível moris sósiu-ekonómiku aas ho garantia facilidade ne'ebé Timor-Leste seidaun bele korresponde, kondisaun saida maka Governu tenke kria ba traballadór sira ne'e hodi motiva sira atu fó sira-nia kontribuisaun liuhusi sira-nia esperiénsia no produtividade serbisu ne'ebé sira lori husi rai-li'ur, ba dezvoltimentu sósiu-ekonómiku nasional, no bainhira sira hakarak serbisu ba an rasik, Governu tenke fó apoiu ba sira hodi harii “Empreza Ki'ik”.

utilizasaun “Traballu ho Teknolojia Intensivu”, iha área industriál sira no área produsaun hanesan: iha agro-indústria, iha peska, iha indústria manufatureira, iha mina-rai no gás no mineral.²⁸

28 Konsidera kapitalizasaun ba produsaun no servisu manutensaun ekipamentu teknolójiku ne'ebé prodús iha Timor-Leste, hodi garante sustentabilidade no retornu kapital investimentu, hodi haforsa Produtu Internu Brutu (PIB) no insentiva Kreximentu Produtu Nasionál Brutu (PNB) Timor-Leste nian no “Koñesimentu Intensivu” iha área industriál, liu-liu iha área servisu hanesan: iha indústria transporte no telekomunikasaun, iha indústria hanesan loja ka supermerkadu, iha turizmu, ospitalidade, iha TICs- Teknolojia Informasaun no Komunikaun, iha Finansas no Administrasaun, ho objetivu atu promove produtividade kompetitiva kona-ba kustu no kualidade, ba Timor-Leste nia sustentabilidade ekonómika.

ANEKSU C: ESTRUTURA BA SEKRETARIADU ESTRATÉJIA NASIONÁL BA EMPREGU (ENE)

Hodi garante implementasaun programa husi ENE haktuir objetivu sira ne'ebé prevee ona iha nia dokumentu, maka proposta estrutura ba Sekretariadu ENE hanesan tuirmai ne'e:







**NATIONAL EMPLOYMENT
STRATEGY 2017 – 2030**



DEMOCRATIC REPUBLIC OF TIMOR-LESTE
VI CONSTITUTIONAL GOVERNMENT

NATIONAL EMPLOYMENT STRATEGY 2017 – 2030

**PRODUCTIVE EMPLOYMENT SHALL BE A CENTRAL
MEANS OF NATION BUILDING AND WEALTH CREATION**

June 2017

CONTENTS

I.	Introduction: The Employment Dimension of the Development Vision	III-5
II.	Analysis Informing the National Employment Strategy	III-7
	1. The Potential of Timor-Leste and the Importance of Employment	III-7
	2. The Employment Challenge: Achievements, Opportunities and Constraints	III-8
III.	National Employment Strategy 2017 – 2030: Addressing the Employment Challenge	III-15
	A. Pillar 1: Increasing Labour Market Demand	III-16
	B. Pillar 2: Strengthening Labour Market Supply	III-21
	C. Pillar 3: Continuing to Build Labour Market Institutions	III-25
IV.	Implementation and Monitoring	III-31
V.	Coordination Structure	III-37
ANNEXES		
	Annex A: Summary of the Planned 5-Year Milestones of the NES	III-41
	Annex B: Methodology for Implementation	III-42
	Annex C: The Structure of the NES Secretariat	III-46

ACRONYMS

AAP	Annual Action Plan
ALMP	Active Labour Market Policies
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations
CCIT-TL	Chamber of Commerce of Timor-Leste
CEDAW	Convention for the Elimination of all Forms of Discrimination against Women
CEOP	Employment and Career Guidance Centres
CPLP	Community of Portuguese Language Countries
DNAFOP	National Vocational Training Directorate
DNE	National Directorate for Employment
GDP	Gross Domestic Product
GIZ	German International Cooperation
GOTL	Government of Timor-Leste
GRFE	Guide to Economic Reform and Growth
IADE	Institute of Business Development
INDMO	National Labour Force Development Institute
LFS	Labour Force Survey
LMIS	Labour Market Information System
LRBM	Local Resource-Based Methods
MCIE	Ministry of Commerce and Environment
MECAE	Minister of State, Coordinating Minister for Economic Affairs
MoE	Ministry of Education
MoF	Ministry of Finance
MNEC	Ministry of Foreign Affairs and Cooperation
MSME	Micro, Small and Medium Enterprises
MSS	Ministry of Social Solidarity
NDA	National Development Agency
NES	National Employment Strategy
NPC	National Procurement Commission
SDP	Strategic Development Plan
SEM	Secretariat of State for the Support and Socio-Economical Promotion of Women
SEPFOPE	Secretariat of State for Vocational Training Policy and Employment
TVET	Technical Vocational Education and Training
UPMA	Planning, Monitoring and Evaluation Unit

I. INTRODUCTION: THE EMPLOYMENT DIMENSION OF THE DEVELOPMENT VISION

The 2011-2030 Strategic Development Plan (SDP) expresses the vision of the Timorese people¹ to build a prosperous and peaceful nation. By 2030 Timor-Leste should be an upper middle-income country, where extreme poverty has been eradicated and with “a modern, diversified economy based on the agriculture, tourism and petroleum industries, with a flourishing private sector and new opportunities for all our people [...] People will be literate, knowledgeable and skilled. They will be healthy and live long, productive lives. They will actively participate in economic, social and political development, promoting social equality and national unity”².

The SDP specifically recognises the importance of formal employment to achieve inclusive economic growth and nation-building: “Economic growth shall be an outcome of enhanced capacity of Timorese people in engaging in productive activities, rather than of fortuitous existence of natural resources. In this sense, productive employment shall be a central means of nation building and wealth creation.” Productive employment is the basis for improving household livelihoods and prosperity of the country as a whole, where equal participation of men and women will be the only way of achieving inclusive economic growth and social development.

The development of Timor-Leste into a prosperous middle-income country with a diversified and modern economy implies a fundamental transformation and a consistent approach across all three pillars of the SDP: (i) social capital, (ii) infrastructure development and (iii) economic development. Coherence among a wide range of policy areas will be key to maximise employment impact of the country’s efforts towards development and growth. However, not all employment has equal value and in order to achieve inclusive development, employment must be productive, safe and dignified. Further, decent working conditions and working hours in a safe and healthy environment, protection against exploitation and discrimination, fair wages and an adequate income, as well as basic social protection and social dialogue are all necessary elements of decent work.

1 Timorese people refers to men, women, youth, vulnerable population and people with disabilities.

2 Timor-Leste Strategic Development Plan 2011-2030 (SDP)

Timor-Leste needs to address several challenges in order to provide the required employment opportunities to achieve inclusive growth. Therefore, the National Employment Strategy (NES) 2017 - 2030 focuses on the need of creating new jobs to reduce unemployment and provide employment opportunities for the large population of young people entering the labour market in the next years; increasing formal jobs and addressing current productivity. The productivity of high numbers of working poor will have to be significantly increased to allow them to increase their income and escape poverty, either through increased productivity in their current jobs or by shifting to more productive jobs.

The NES is not a national development plan, an industry policy, a sector policy or an action plan. The NES is formulated to serve a set of purposes as described above and guide action plans. A strategy sets a broad direction of actions, which is different from an action plan that guides actors with specific tasks, timeframes, and deliverables.

II. ANALYSIS INFORMING THE NATIONAL EMPLOYMENT STRATEGY

1. THE POTENTIAL OF TIMOR-LESTE AND THE IMPORTANCE OF EMPLOYMENT

Timor-Leste has abundant potential of human and natural resources. It has a young population who is eager to make the most of the opportunities presented through independence. From 2010 to 2013, Timor-Leste created 50,643 new jobs, but only 8,323 jobs were formal while 42,320 jobs were in the informal sector³. The country's economy is not creating enough formal sector jobs to absorb the current working population. The working-age population in Timor-Leste is set to increase from 696,300 in 2013 to 913,800 in 2023⁴.

The challenge for Timor-Leste is to create significant numbers of new jobs to accommodate a) the large number of people currently outside the labour force (formalize employment) and b) the additional 200,000 people that will join the working age population in the next ten years (create new jobs).

Creating larger numbers of formal sector jobs will not happen automatically. The Government of Timor-Leste needs to put in place policies, legislation, programmes and activities that can maximise the employment impact of economic growth and that target both men and women. Maximising employment will require all Government, civil society, trade unions and private sector to work together.

A large number of micro and small enterprises operate in the informal sector and their legalization or formalization is not easy. Commercial law requires obligations for the formalization of companies. This is addressed in the scope of the new Commercial Companies Law, which aims to facilitate the creation of trading companies for micro and small entrepreneurs through, among other, the following main changes:

- For all companies: (i) Immediate liquidation of a company, in the absence of liability, is allowed; and (ii) Participation in General Assembly is allowed through means of distance communication.

3 *Timor-Leste Labour force surveys 2010 and 2013. Main trends based on harmonized data.* Unpublished ILO report.

4 Projections based on 2010 and 2013 Labour Force Surveys.

- For limited companies: (i) There is no longer a minimum share capital and the value of shares is reduced to 1 USD or multiples thereof; (ii) One only administrator is allowed; (iii) The existence of an Audit Committee is required only when the society reaches certain value in their activity and appointment of an external auditor is allowed; and (iv) A system to unify *quotas* is introduced.

2. THE EMPLOYMENT CHALLENGE: ACHIEVEMENTS, OPPORTUNITIES AND CONSTRAINTS

The 2013 Labour Force Survey (LFS) indicates that the working age population, aged between 15 and 64, were 696.200, around 60% of Timor-Leste’s population. Of these, less than 31% participated in the labour force⁵. From those that participated in the labour force, less than 25% had formal employment and the rest were either informally employed or self-employed. It is important to mention that 34,300 out of 79,000 wage employed (almost 50%) were considered to be informally employed, as they did not enjoy paid sick or annual leave, as stipulated by law. This clearly suggests that the coverage and enforcement of the labour law remains limited and weak. An additional almost 151,000 Timorese were engaged in subsistence agriculture and not considered part of the labour force⁶. Indicators included in Box 1 present major inequalities when disaggregated by sex, rural-urban, youth and people with disabilities. Please refer to the 2013 Labour Force Survey⁷ for disaggregated indicators.

Box 1: 2013 LFS figures	
Working age population	60%
Labour Force	31%
Informal employment	72%
Unemployment	11%
Youth Unemployment	21.9%

Between 2013 and 2018 the working age population is estimated to grow almost 18%, from 630,000 to 742,000, and by 2030 working population is expected to reach 914,000. See Figure 1. Further, by 2023 approximately 37% of the working age population will consist of young men and women, below the age of 25, while 60% will be below the age of 35⁸.

5 Based on the more narrow definition of the labour force that excludes subsistence farmers.

6 According to the new international standards adopted in 2013, which excludes subsistence farmers.

7 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_417168.pdf

8 Projections based on 2010 and 2013 Labour Force Surveys.

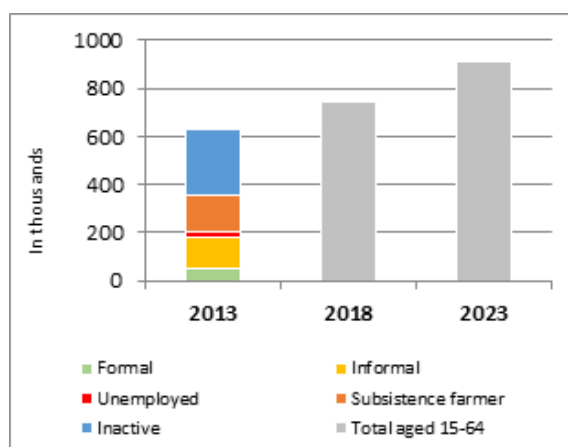


Figure 1: Working age population in 2013 and projections of working age population in 2018 and 2023. LFS 2013.

Transforming the economy is a long term process and evidence has shown that there are many challenges in the process. In Timor-Leste, weak levels of education and remaining challenges in improving technical and vocational skills of the labour force are some of the key constraints to develop human resources and therefore transform the economy and facilitate inclusive growth.

The Timorese labour market has seen a dynamic, mixed development in recent years. There is evidence of a transition from subsistence farming to a more market-oriented agriculture and from agriculture overall to non-agricultural economic activities: the number of people engaged in subsistence agriculture fell from 206,300 to 178,900 between 2010 and 2013, while the number of farmers producing mainly for the market increased from 36,500 to 48,600⁹. The combined effect was a fall in the total agricultural workforce¹⁰ by 6%, while employment in the non-agricultural sectors increased by 37%, from 102,600 to 141,200. Employment in trade increased by 60% and accounted for 43% of the total growth of non-agricultural employment. Other growth sectors were transport and communications (55%) and other (largely public) services (43%).

However, the small formal economy could not create enough jobs to match the rapid labour force growth. While total employment increased by 51,600 between 2010 and 2013, formal employment fell from 32% to 28% of total employment¹¹. Informality is to a large extent a consequence of the predominance of farmers and other own account workers in the labour force.

9 All figures are based on data from the 2010 and 2013 labour Force Surveys, where the 2010 data were recalculated to make it conform to definitions used in the 2013 LFS. *Timor-Leste Labour force surveys 2010 and 2013. Main trends based on harmonized data.* Unpublished ILO report.

10 Including those engaged in subsistence agriculture.

11 Excluding those engaged in subsistence agriculture.

As part of the 2011 NES, an analysis of constraints on employment growth, which today remains valid and relevant, was carried out. These constraints can be classified into the demand and the supply side of employment. Demand side constraints include:

- Economic growth has been driven by the oil sector, which does not generate significant employment.
- The non-oil economy is driven by government spending, which contributes to a high cost structure in the economy. In real terms the agriculture and manufacturing sectors have shown limited growth (refer to *Figure 2*).
- Productive sector growth is constrained by a lack of land tenure certainty leading to limited markets in land.
- Low labour productivity stemming from low levels of general education and limited working experience.

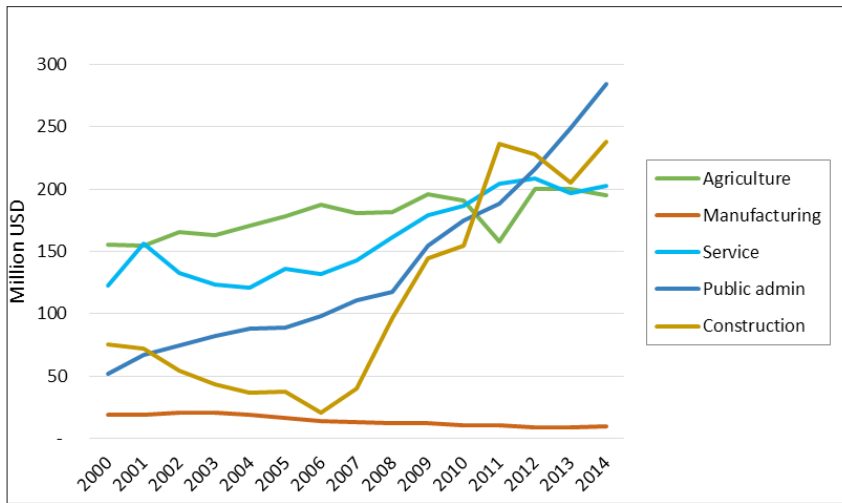


Figure 2: Value-added by industry in the non-oil economy

- Labour competitiveness is low (high wages and low productivity relative to competing nations for investment) the cost of agricultural labour is estimated to be 5USD/day, double the rate in neighbouring West Timor.
- Low firm level productivity resulting from weak coordination amongst businesses and a lack of businesses to supply inputs and provide business support services.
- Weak contract enforcement and uncertainty relating to undeveloped labour regimes.
- Concentration of economic activity in the capital and small domestic market.

With regard to the supply side, the analysis identified skills shortages and mismatches, as well as poor quality and access to general education as major constraints. Weak coordination among education, vocational training institutes and representatives of the business community were also identified as a problem. Labour market intermediation was found to be poorly developed and as a consequence employers typically rely on informal networks for recruitments and job seekers have difficulties accessing information on vacancies.

WOMEN AND YOUTH

The challenges facing women and youth in accessing productive employment and decent work requires particular attention.

According to the 2013 LFS less than 22% of women aged between 15 and 64 were in the labour force, while 39.7% of men were. *See Figure 2.* There is a greater gender gap in the formal employment sector, where 56% of men are formally employed and only 27% of women are. *See Box 2.* These levels of women participation are far below the levels in ASEAN countries. According to the 2013 LFS, the main reasons for women not participating in the labour force are family duties (50%, while only 32% of men don't participate in the labour force for the same reason), followed by being in school or training (24%) and being retired or too old to work (14%).

Women also tend to find themselves at the lower end of the labour market, being over-represented in informal employment, agriculture and as own-account workers. The 2013 LFS also revealed that average earnings for women are lower than for men in almost all occupations.

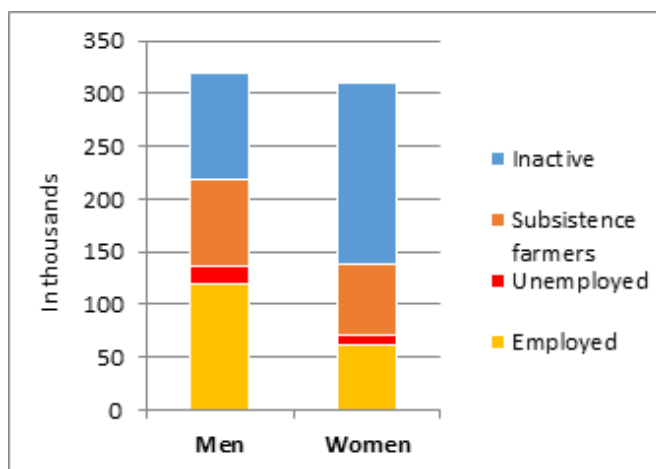


Figure 3: Labour force statues of men and women aged between 15 and 64. (LFS, 2013).



Box 2: Gender inequalities		
	Men	Women
Labour force participation	40%	21%
Wage and salaried employment	49%	28%
Vulnerable employment	47% (62% rural)	69% (83% rural)
Social security coverage	35%	24%
Average monthly earnings	\$553	\$461

Participation of youth in the labour force is very low, with only 17% of young men and 11% of young women. Youth unemployment in 2013 was twice as high as for the labour force as a whole. About 25% of all Timorese youth were neither in education nor in employment. Almost 70% employed young people worked in agriculture, while less than 20% were wage employed. An additional 15% of the youth were engaged in subsistence agriculture. Overall, young people find it very difficult

to find work and among those who do the vast majority end up in informal employment, most commonly in low-productivity agriculture.

Despite significant improvements in education in recent years, the educational levels among the young are still rather low, particularly in rural areas. 58% of the youth had not completed secondary education, according to the 2013 LFS.

The need for a special focus on youth is further underscored by the fact that the youth population will grow very rapidly in the coming years: youth population is expected

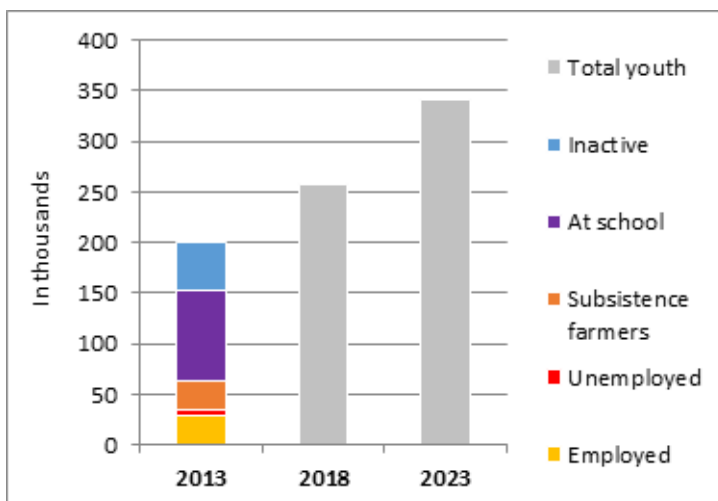


Figure 4: Youth (15-24) in 2013 by labour force status and forecast of youth population in 2018 and 2023. Labour Force Survey 2013.

to increase from 200,000 in 2013 to 258,000 in 2018 and 342,000 in 2023; a 70% increase in only ten years (*Figure 3*). Its share of the working age population can be expected to increase from 32% in 2013 to 35% and 37% in 2018 and 2023, respectively.

A number of reasons explain the difficulties young people have in accessing employment, in particular formal and wage employment, such as the lack of prior work experience and employment record, and lack of labour market information (contacts and job search experience). The last enterprise surveys show that employers are often reluctant to hire youth as they are perceived as not being adequately prepared for working life because of lack of hard and soft working skills. Unrealistic job expectations may also be part of the problem: a preference for public sector jobs may result in a reluctance to take up less prestigious jobs in the private sector; however, a consequence of the public sector acting as a wage-leader, offering wages and working conditions that the private sector is, in most cases, unable to match.



III. NATIONAL EMPLOYMENT STRATEGY 2017 – 2030: ADDRESSING THE EMPLOYMENT CHALLENGE

The economy faces a triple challenge in generating employment opportunities:



The vision of the Timor-Leste National Employment Strategy is to generate productive employment opportunities for the Timorese population, reducing unemployment and transitioning to formal employment opportunities, as a central means of nation building and wealth creation.

The Timor-Leste 2017-2030 NES is inspired by and aligned with the 2011-2030 SDP and aims to strengthen and facilitate the operationalisation of the employment dimensions of the SDP, providing a framework for a strengthened and cohesive focus on employment.

Therefore the objectives of the NES are:

- To provide a strategy for GOTL and civil society to have a stronger and more cohesive focus on employment.
- To operationalise the employment dimensions of the SDP ensuring that employment is incorporated into macroeconomic and sectoral policies, as well as labour market strategies.

The 2017 – 2030 NES builds on the previous NES, approved by Council of Ministers in 2011 but never fully implemented, and as such, it keeps the same structure of the three pillars:

- Pillar 1: Increasing labour market demand.
- Pillar 2: Improving labour market supply.
- Pillar 3: Strengthening labour market institutions.

A. PILLAR 1: INCREASING LABOUR MARKET DEMAND

The NES identifies four strategies that aim to increase labour market demand:

1. Promote Private sector generated employment.
2. Increase access to labour migration schemes.
3. Maximise the employment impact of Government spending.
4. Develop local potential.

1. PRIVATE SECTOR GENERATED EMPLOYMENT

Sustainable employment cannot be achieved by relying on government needs, but rather, employment demand should be driven by the private sector. The Guide to Economic Reform and Growth (GRFE) is the VI Constitutional Government's strategy to diversify the economy and increase labour market demand from the private sector. The GRFE is aligned with the National Strategy and Action Plan for Gender and Private Sector 2014-2017, which has the objective of contributing to the generation of pro-poor inclusive economic development and quality employment for women and men by spurring growth of businesses of all sizes through engendered private sector policies and programmes¹².

The GRFE contains a wide range of policies, laws and activities that will assist in generating more private sector employment (*Box 3*). Some of the policies and areas of intervention with particular importance for employment include:

- a) Factors that impair the business environment in Timor-Leste are of major concern for productive employment creation. As such, the lack of a land and property law¹³ and weak mechanisms in place for contract enforcement and

12 <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/tim150789.pdf>

13 A New Land and Property Law is in the approval process.

weaknesses of the judicial system in the field of commercial law have been identified as major constraints on private sector development in Timor-Leste and are being addressed as key reform areas in the GRFE.

- b) MECAE and TradeInvest are conducting market demand assessments to identify profitable value chains with potential for national and international investors. Following these assessments, an Investment Reform Map will be prepared, which will set the framework for the types of foreign and domestic investment that the GOTL wants to encourage.
- c) The virtual absence of a manufacturing sector is a major weakness and constraint on the economic development and employment creation. MECAE and MCIE are preparing an Industrial Policy, which will set the framework for developing the manufacturing and processing sectors and stimulating local production.
- d) Access to credit has been identified as one of the main constraints for the development of the private sector, especially for women and vulnerable groups. The Government is considering the development of a Credit Guarantee Scheme for Micro, Small and Medium Enterprises (MSME) in order to improve entrepreneurs' access to finance and thereby allow companies continue or even expand their activities and create new employment opportunities as a result. Weak business plans are also one of the main reasons for MSME not being able to receive credits. The GOTL, mainly through the Institute for Business Development Support (IADE)¹⁴ will continue to strengthen MSME financial, accountability and managerial skills and work together with private sector institutions, such as the Chamber of Commerce of Timor-Leste (CCIT TL),

Box 3: Guide to Economic Reform and Growth

The Guide for Economic Reform and Growth led by MECAE is the GOTL's main strategy to increase private investment, economic diversification and generate sustainable employment. The guide is structured in a matrix format consisting of five priority economic pillars, including (1) agriculture, (2) fisheries, (3) tourism, (4) oil and gas (downstream) and (5) light manufacturing and, seven reform areas, including (1) land and property regulation, (2) economic infrastructure development, (3) labour market regulation and workforce development, (4) business enabling environment, (5) fiscal reform, (6) private investment reform, and (7) private sector development.

14 The National Strategy and Action Plan for Gender and Private Sector 2014-2017 identifies the following strategic intervention: *Increased access to Business Development Services and information for potential and existing women and men entrepreneurs*, for which IADE is the key institution in charge of implementation

will be crucial in order to achieve results in building the capacity of the private sector.

An integration of employment dimensions at national, regional and sectoral level will allow maximising the employment impact of economic development and the capacity of the economy to generate productive employment.

2. INCREASING EMPLOYMENT FROM LABOUR MIGRATION SCHEMES

Increasing access to labour migration schemes will assist Timorese in finding employment in other countries. The NES recommends to:

- (a) Finalise and implement the three year National Action Plan for Labour Migration.
- (b) Expand destination countries and working schemes for Timorese workers abroad including in New Zealand, ASEAN, CPLP countries and the Middle East. At the moment, Timor-Leste has over 2,000 Timorese deployed in Australia and South Korea, of which less than 10% are women.
- (c) Make better use of the skills and expertise brought back by overseas workers to Timor-Leste. In addition to those Timorese participating in the government-to-government labour migration programs in South Korea and Australia there are around 50,000 Timorese living abroad, mainly in Indonesia, the United Kingdom and Australia. These workers represent a potential important source of skills and knowledge if they have incentives to return.

SEPFOPPE continues to strengthen the current labour migration schemes by designing and carrying out a selection process that ensures Timorese workers participating in the labour schemes have the required skills to successfully perform the tasks expected from them and adapt to the new environment. Previous workers can contribute to strengthen the preparation of Timorese workers by participating in the pre-departure trainings and sharing their experience with new Timorese workers departing abroad.

Intermediation of employment opportunities abroad, facilitation of visa and work permits, pre-departure training, legal and social support while abroad, and reintegration of return migrants in the domestic labour market are examples of important measures that aim to safeguard the rights of migrant workers and also maximize the benefits of labour migration for individual migrants as well as for the country as a whole.

3. MAXIMISING THE EMPLOYMENT IMPACT OF GOVERNMENT SPENDING

Government spending in Timor-Leste is equal to 110% of non-oil GDP. The GOTL will try to maximise the employment impact of their spending and policies. To assist Ministries and government institutions in maximising employment impact of spending and policies it is proposed that the inter-ministerial group and a NES Secretariat, further described in section *Implementation and Monitoring*, are created. They will both contribute to:

- Secure technical assistance to Ministries to maximise the employment impacts of their spending.
- Hold an annual inter-ministry employment workshop in February each year before Ministries design their Annual Action Plans (AAP) and budgets for the following year.
- Ensure that lessons from labour maximisation schemes are shared across Government and development partners.
- Ensure that lessons and best practice from value chain interventions are shared across Government and development partners.
- Coordination between the National Procurement Commission (NPC) and SEPFOPE needs to be strengthened. SEPFOPE will focus on ensuring that Timorese workers complete the necessary training to be engaged in public projects and reduce dependency on international workers. Improvement of Timorese productivity is another aspect that will need addressing in order to reduce dependency on foreign labour for public projects.
- Ensure gender balance and inclusion of youth, people with disabilities and vulnerable groups in labour policies, strategies and action plans.
- SEPFOPE will continue to carry out its own labour generating schemes.

3.1. INFRASTRUCTURE SPENDING

Investment in infrastructure not only unleashes the potential for productive employment generation, but also creates important immediate employment opportunities. Timor-Leste is in an intensive phase of building much-needed physical infrastructure through public investments, many of which focus on rural areas and roads rehabilitation and maintenance, rural water supply and electrification.

A labour intensive approach has already been successfully adopted in road rehabilitation and water supply, which has become an important source of non-agriculture employment and income source. Airports and ports, such as the new airport in Oecussi and port construction in Suai and Tibar, are other important areas of public investments. Although not all infrastructure investments are equally responsive to labour intensive approaches, labour intensive technologies and production methods should always be explored and given preference where possible.

A close coordination of the planning of infrastructure investment with strategies for job-rich rural, agricultural and industrial policies as well as with overall economic and employment policies and strategies is essential to maximise the developmental impact of infrastructure development.

Box 4: Local resource-based methods for infrastructure development (LRBM)

LRBMs refer to work methods and technologies that favour and optimize the use of local resources in the development and maintenance of infrastructure assets. Local resources include the local workforce, materials, tools and equipment, enterprises and stakeholders. LRBMs are a suitable option when modest rural infrastructure development projects aim to create employment and income opportunities. Experiences of SEPFOPE and ILO partnership projects show that LRBMs save 10%-30% of the costs without compromising on quality while generating 3-5 times more employment than equipment-intensive options.

4. DEVELOP LOCAL POTENTIAL

Timor-Leste has significant potential in several sectors, identified in the Timor-Leste Strategic Development Plan and the GRFE, as explained above. Developing these sectors will generate employment opportunities for the Timorese people. The GRFE will work to develop the potential of the five sectors based on the natural resources and human resources of Timor-Leste.

Today agriculture is the main source of employment. However, as productivity increases in agriculture and the industry and services sectors expand, workers will have to shift out of the agriculture sector. Further, a transformation of the agriculture sector, from a low productive subsistence farming to a market oriented agriculture, and diversifying the rural economy by developing non-agricultural economic activities would create productive employment and decent work for the very large numbers of Timorese who live in rural areas and are particularly exposed to poverty.

The tourism sector, still in a very early stage of development, has the potential to become an important source of employment; although high quality and competitive tourism products and niches need to be developed. The Government has recently approved the Timor-Leste National Tourism Policy 2017 – 2030, with the objective of providing a clear path forward for the Government, private sector and civil society to work together towards developing a sustainable tourism sector.

The downstream sectors of petroleum (e.g. fertilizer, cement, petrochemicals) may potentially generate a large number of jobs, but such a development is still constrained by low levels of technology and skills. Increased investment and international openness will allow Timor-Leste to benefit from absorbing cutting edge knowhow through the adoption of best practices and knowledge spill overs to domestic enterprises. An investment policy and an industrial policy have been developed and are expected to be approved before the end of June 2017.

B. PILLAR 2: STRENGTHENING LABOUR MARKET SUPPLY

Increasing labour market demand will need to be matched by a strengthened labour market supply in order to respond to market needs and maximise the employment opportunities generated from developing the private sector and local potential, strengthening labour migration schemes and maximising government spending. Skills development is a crucial aspect of building human resources with a view to enable access to productive employment and maximise each individual's capacity to participate fully and equally in the economic and social development of the country.

The 2017 NES proposes to continue strengthening the labour supply through the following strategies:

1. THE NES AS PART OF A BROADER STRATEGY TO BUILD HUMAN RESOURCES

The NES will be particularly closely coordinated with strategies and policies in the field of education, but also with health and nutrition policies and strategies. A combination of poor health and education limit job prospects of people. The NES will therefore need to consider aspects included in the Timor-Leste National Nutritional Strategy 2014- 2019¹⁵ and the National Health Sector Strategic Plan¹⁶.

15 <http://faolex.fao.org/docs/pdf/tim146710.pdf>

16 http://www.searo.who.int/timorleste/publications/national_health_sector_plan.pdf

2 CONTINUE TO IMPLEMENT THE TIMOR-LESTE TECHNICAL AND VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING (TVET) PLAN

Timor-Leste has worked hard to improve the quantity and quality of its education system and to improve the human resources of the country. Along with education, TVET is the most important area for increasing the employability and productivity of the Timorese labour force. The NES recommends that the implementation of the TVET Plan continues with special focus on the recommendations included in the plan:

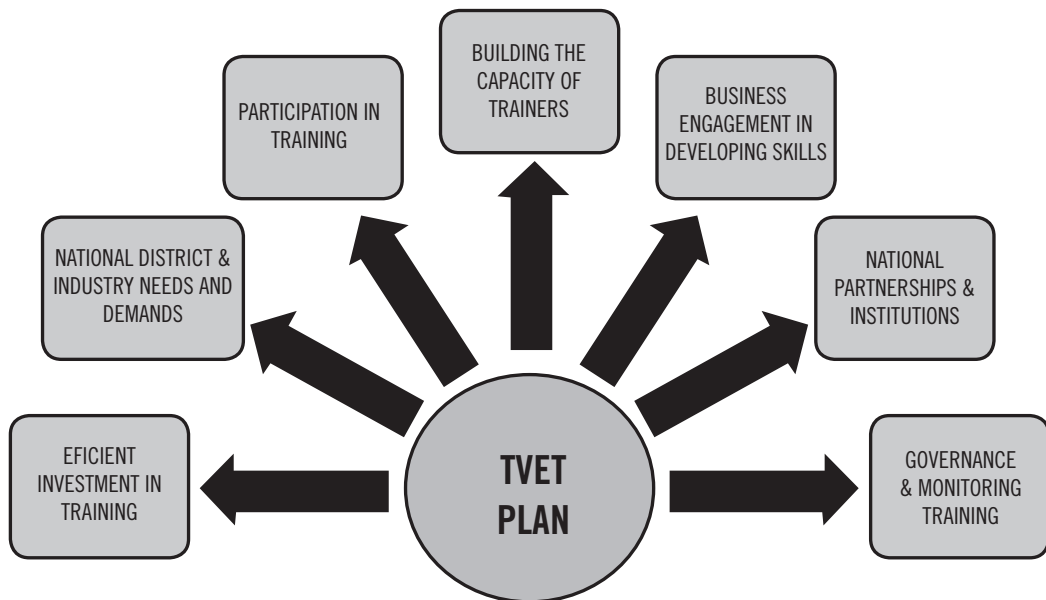


Figure 5: Recommendations from the Timor-Leste Technical and Vocational Education and Training Plan 2011-2030.

A further detailed description of each recommendation is included in the TVET Plan 2011 -2030 document¹⁷. In order to implement the long term TVET Plan and set priorities, a multi-year consistent funding system should be created.

3 CREATE A STRONGER LINK BETWEEN MINISTRY OF EDUCATION AND SEPOPE

Technical and vocational training, which is a strategic area in the NES, will only be successful if students come prepared with a good education. Yet problems remain in general education, with high dropout¹⁸ and repetition rates, implying that many children take far

17 http://www.mlstp.net/uploads/4/8/6/7/48670023/10_timor-leste_tvete_plan_2011-2030.pdf

18 About 20% of students drop out before completing primary education.

too long time to complete their education. The quality of education and lack of qualified teachers remain a problem and the GOTL will set as a priority to allocate resources to strengthen training of teachers and trainers.

Current responsibility for TVET is split between the Ministry of Education (MoE), the Directorate for Skills Training and Employment under SEPFOPE and the National Labour Force Development Institute (INDMO). INDMO, within SEPFOPE, is responsible for levels One to Four, while the MoE is responsible for Level Five and above. Close coordination with MoE is needed to ensure that general education and technical and vocational training complement and support each other. Establishing a task force of senior representatives from all the concerned agencies for inter-agency coordination will be essential for the successful implementation of the TVET Plan.

The NES will support efforts by the MoE to strengthen the relevance of curricula, from an employment and labour market perspective, and improve the transition from education to employment.

4. CONTINUE TO STRENGTHEN TRAINING CENTRES

In line with the TVET Plan, strengthening training centres is a priority in order to improve labour force skills. In particular: (i) Establishment of a high-level skills training centre and (ii) Defining and reviewing training need targets for every five years:

- Number of training centres to be accredited;
- The resources the training centres will need.

Accreditation of training centres, according to international standards, will also be considered a priority. This will allow Timorese labour force have an improved access to international labour markets.

Training centres have an important role in reducing inequalities in the labour market. They should make special efforts to reach women, people with disabilities and people living in rural areas, who traditionally have less access to formal employment opportunities.

5 STRENGTHENING HIGHER EDUCATION

Strengthen higher education through a focus on the skills and competencies of graduates in addition to their knowledge. Skills to increase workers' productivity, promote their creativity and innovation, and improve attitude and discipline will be key to improve the quality of the labour market supply.

6 IMPROVE THE SOCIAL PROTECTION SYSTEM AND INCLUSIVENESS OF VULNERABLE GROUPS

A well-designed social protection system can be strongly pro-employment. It plays a particularly important role in facilitating and enabling poor and vulnerable people's access to productive employment and, thus, making labour market access more inclusive. Close coordination with the Ministry of Social Solidarity (MSS) will be increasingly important as a more comprehensive national protection system is gradually developed.

The GOTL acknowledges the existing inequalities between men and women, urban and rural areas, and between people with disabilities and without disabilities. The NES will encourage all stakeholders to work together to reduce these inequalities and promote inclusive labour policies. As such, the Council of Ministers approved in 2012 the National Policy for Inclusion and Promotion of the Rights of Persons with Disabilities¹⁹, which defines the areas of intervention and strategies of each government department and government agency in order to ensure the full participation of disabled people in the community.

7. PROMOTING GENDER EQUALITY

Timor-Leste has signed various international conventions that promote gender equality, including the Convention for the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW). This pledge was followed by adopting a national Labour Code that includes international labour standards' clauses on equal remuneration for men and women for equal work and non-discrimination in employment and occupation. The GOTL also has in place a National Strategy and Action Plan for Gender and Private Sector 2014 – 2017l, which aims to promote women's participation in the private sector.

The SDP identifies gender mainstreaming as a priority to achieve an inclusive and fair society. The GOTL is strongly committed to reinforce gender equality and it is determined to not only provide a legal framework that supports women's engagement in the labour force, but also display this in government policies, strategies, programmes and resource allocation.

The NES is aligned with the Gender Mainstreaming Strategy, which included initiatives to raise awareness among staff and ensuring that gender aspects are a regular part of management and resource allocation practices. The NES will also focus in implementing the measures and recommendations from the CEDAW²⁰, with strong support from the Secretariat of State for the Support and Socio-Economical

¹⁹ Government Resolution No. 14/2012, of 9 May.

²⁰ http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fTLS%2fCO%2f2-3&Lang=en

Promotion of Women (SEM). Some of these key recommendations are:

- Adopt measures to eliminate discrimination in recruitment and promotion against women, including effective mechanisms to ensure and monitor compliance with existing legislation in both the public and private sectors;
- Strengthen programmes aimed at reducing women's unemployment and promoting women's access to employment in the formal sector and social security coverage, adopt a gender-sensitive employment policy which includes focus on women with disabilities, and monitor the working conditions of women in the informal economy, in particular in agriculture, with a view to ensuring their access to social protection, including with regard to maternity protection;
- Adopt a coherent strategy on women's economic empowerment that feeds into the overall development strategies of the State party and that is accompanied by adequate indicators and a monitoring mechanism and includes as key elements access to credit, markets, land and other productive resources on an equal basis with men.
- Take measures, including temporary special measures, to ensure access to inclusive education and vocational training for women and girls with disabilities, and to prevent discrimination in recruitment against women with disabilities;

Strengthening labour supply in order to increase Timorese workforce's competitiveness is particularly important for the future Timor-Leste's accession to ASEAN.

C. PILLAR 3: CONTINUING TO BUILD LABOUR MARKET INSTITUTIONS

The establishment and enforcement of labour market legislation and regulations, based on international labour standards and inspired by the best international practices, the strengthening of labour market institutions and the introduction of well-designed and cost-efficient active labour market policies are key parts of building the national labour market institutional framework.

Timor-Leste already has in place core institutions needed to facilitate the labour market including SEPFOPE, DNAFOPE, INDMO and the TVET system. From 2017 to 2030 the focus should be on continuing to build these institutions and strengthen coordination among them and other relevant government institutions in order to:

1. STRENGTHEN ACTIVE LABOUR MARKET POLICIES (ALMP)

The GOTL is currently implementing policies and programs that will result in the development of the private sector and economic growth, which will translate into new employment opportunities. Private sector jobs should be the main source of employment for the Timorese. However, ALMP can enable a well-functioning labour market, enhancing labour mobility, equipping job seekers with skills and knowledge needed to find employment, and lowering thresholds for youth, women and vulnerable groups to access employment. ALMP can include supply side measures, demand side measure and labour market intermediation: matching labour demand and supply.

MECAE can assist in better linking potential economic demand with labour market institutions by:

- Increasing access to information regarding new foreign and domestic investments.
- Communicating new information and studies of specific value chains and market assessments.

Tradeinvest, SERVE, MCIE, MAF and other relevant institutions should also work closely with the LMIS and SEPFOPE to anticipate coming investment to the country so that SEPFOPE can plan accordingly the trainings for the labour that will be needed.

2. STRENGTHENING THE COORDINATION STRUCTURES

SEPFOPE has already established very good coordination structures (e.g. Industry Committees). All stakeholders agree that coordination could be strengthened however the NES suggests specific areas in which to strengthen coordination:

- Political commitment from all Ministers at the Council of Ministers to direct their ministries to coordinate and mainstream employment policies and programmes across government.
- Create an inter-ministerial working group to strengthen employment considerations and implications of each Ministry's policies. Each Ministry will appoint a focal point with the technical knowledge and seniority to participate in this working group, who will make sure employment implications are included in the preparation of the Annual Action Plan and longer term strategies.
- Close coordination with Government agencies in the economic field is important, but it is also important to coordinate with representatives of the private sector and employers to ensure that employment considerations are taken on board by relevant

stakeholders in all areas of economic planning and that productive employment creation is set as a central and measurable objective along with other economic goals.

- Resources devoted to coordination through the inter-ministerial working group. Donor support to the NES will be through the inter-ministerial working group and later through the NES Secretariat, as it will be in charge of coordinating the implementation and monitor the progress of the NES. It is recommended that GTL formally turns the inter-ministerial working group into a Secretariat.
- NES Secretariat to promote better information and data sharing, including disaggregated data on all programmes and activities, across Government. Reports that can help shape policies and raise awareness on employment implications shall be sent to the relevant ministries as soon as they are available and socialized among the private sector as well.
- MECAE to facilitate coordination across Government with a focus on the link between SEPFPOE and MoE to respond to market labour demand.
- Strengthen coordination with the MNEC to facilitate the employment of Timorese workers abroad through the Overseas Development Program. Employment opportunities abroad provide workers with income for them and their families and also with the chance of being exposed to abilities, knowledge and attitudes that can improve their productivity once back in Timor-Leste. Returned workers will continue to collaborate with the ODP to share their knowledge and experience as part of the induction courses to new workers departing.
- Addressing the difficulties women, vulnerable groups and youth face in accessing productive employment. It is the role of the Secretary of State for the Support and Socio-economic Promotion of Women to provide technical support to line ministries in mainstreaming gender into policies, laws, budgets, as well as to advocate for the promotion of gender equality. However, promotion of gender equality is the responsibility of all governmental institutions, and as such the major institutions involved in employment creation will be involved in the implementation of the CEDAW recommendations. Government representatives of the private sector, youth and women's organisations need to be consulted and involved in the design and implementation of targeted strategic action plans. The inter-ministerial working group will have a key role in mainstreaming gender in line ministries' planning and budgets. For Youth and Women aspects, challenges suggested to be considered in their specific actions plans are:
 - ◆ Youth: low levels of education and skills, insufficient demand for additional labour, obstacles transitioning from school to employment.

- ◆ Women: lower education attainment than men, difficulty in accessing employment due to household and childcare workloads, gender stereotypes regarding what male and female occupations are, vulnerable employed, less access and control over assets (finance, land and property ownership, etc.).

3. CONTINUING TO STRENGTHEN THE LABOUR MARKET INFORMATION SYSTEM (LMIS)

A strengthened understanding of employment implications across Government and among other national stakeholders requires solid and up-to-date evidence-based analyses. Coordination among ministries and government agencies will help strengthen information and data sharing and make sure the LMIS, SEPFOPE, MECAE and all government institutions have updated data.

Economic statistics are currently collected, processed and analysed by the General Directorate of Statistics, within the Ministry of Finance (MoF), and other Government Ministries and agencies, as well as by the Central Bank. SEPFOPE is active in collecting, processing and dissemination of labour market data, however further analysis should be carried out and shared for policy consideration. A strong analysis should include demographic, human resources, economic, gender and labour market analysis. Labour market and occupational projections should also be carried out in order to identify current and emerging skills shortage as a basis for TVET planning.

In order to integrate economic analysis with employment and labour market analysis, as well as with demographic analysis, the LMIS unit will have to be strengthened and build in-house competence in economic and demographic analysis, work closely with those units and institutes within and outside government that specialise in economic and human resources analysis, as well as strengthen its capacity with regard to inclusive policies. It is suggested that LMIS collects data every 6 months and data is disaggregated for men and women and age group.

4. BETTER LINKING JOB SEEKERS WITH EMPLOYMENT OPPORTUNITIES

Link job seekers with job opportunities by:

- Investigating incentives that can be provided to job seekers looking for jobs.
- Better linking training centres with job opportunities and making sure trainings available address job requirements.
- Building a new labour market database to match job seekers with job opportunities.

- SEFPOPE has a facilitating role between job seekers and employers. A unified mechanism to connect employers and employees would make the matching easier for both. See Box 5.

5. REVIEWING THE LABOUR LAW AND THE WAGE-SETTING MECHANISM USED IN TIMOR-LESTE

The 2012 Labour Law provides an important legal basis for labour relations.

However, much of the auxiliary legislation and regulations remain to be developed. The labour legislation also needs to be revisited from time to time to ensure its continued relevance and that it strikes a fair balance between promoting employment and safeguarding workers' rights. The widespread informal employment, including informal wage employment, indicates that the effective coverage of the legislative framework remains limited. MECAE and SEFPOPE have recently undertaken an assessment in order to identify the main constraints and gaps in the current Labour Law²¹, through an extensive consultation process. The assessment²² concluded that the priorities should be to approve and implement the Labour Law regulation diplomas that are still missing, such as those that refer to labour accidents, labour arbitration and safety regulations. Identified specific changes in the articles of the Labour Law are minor and not considered a priority.

The minimum wage in Timor-Leste is significantly higher than in neighbouring countries. This may be justified by high costs of living and exchange rate factors, but it is a key burden for formal employment for unskilled labour. Analyses of the wage policies and wage setting mechanisms, including analysis of the role of public sector wages, should be undertaken and these analyses should subsequently inform discussions on wage policies and serve as a basis for reforms aimed at procuring wage policies and systems for wage-setting that strike a fair balance between the importance of competitiveness and legitimate demands for a fair living wage.

Box 5: Employment and Career Guidance Centres (CEOP)

Hubs of information and base for employment related services for unemployed and job-seekers are already in place. The function of CEOPs can be strengthened in order to become a provider of information on employment, training and internship opportunities, but also carrier guidance, job counselling and referral services.

21 With support from the German International Cooperation (GIZ).

22 *Report to GIZ, Dili, Timor-Leste on assessment of implementation of the labour law of Timor-Leste*. October 2016.



IV. IMPLEMENTATION AND MONITORING

TARGETS AND INDICATORS

The National Employment Strategy (NES) defines a set of indicators to monitor the achievement of targets and objectives set. These targets have been estimated with the last available data. **During the first year of the NES implementation, the NES Secretariat will work closely with the line ministries' technical group to review the baseline data and the targets for 2030.** This will consist on a data collection process and economic and labour projections. The table below summarizes the indicators.

The long term horizon of the NES requires mid-term evaluations to review the targets and progress of implementation. It is recommended that evaluations are carried out every 5 years to review and re-define targets when necessary. Data will be disaggregated for men and women.

Indicator	Baseline (last available data)		2017 – 2022		Assumptions
	Male	Female	Male	Female	
Consider the start of transition from the current Labour Intensive based economy to a Technology and Knowledge Intensive based economy for this period.					1. The Government of Timor-Leste will also implement recently approved policies and sectorial plans currently being developed and which are aligned with these targets and the SDP objectives:
Labour force participation	39.7%	21.3%	43%	25%	- The Guide for Economic Reform and Growth;
Unemployment rate	11.3%	10.4%	9%	8%	- Timor-Leste National Tourism Policy;
Youth unemployment ²³	25.3%	16.7%	22%	14.5%	- Investment Policy;
Youth not in education, employment or training (NEET)	23.4%	29.5%	20%	25%	- Industrial Policy;
Informal employment ²⁴	70%	76%	67%	73%	- Coffee development plan;
Vulnerable employment	48%	69.9%	45%	66%	- Forestry development plan.
Participation of unskilled labour in formal employment.	44% ²⁵	-	48%	-	
Participation of mid-level skill labour force in formal employment.	44%	-	46%	-	

²³ 15 to 24 years old.

²⁴ Informal employees are those who do not benefit from paid sick leave and paid annual leave and have no formal relationship with their employer, employers and own-account workers of informal sector enterprises and all contributing family workers.

²⁵ Esta meta pressupõe emprego informal que fará a transição para o emprego formal.

Indicator	Baseline (last available data)				2017 – 2022		Assumptions
	Male	Female	Male	Female	Male	Female	
Participation of skilled labour force in formal employment	12%	-	6%	-			2. The Government will continue the processes of ASEAN and WTO accession, which will accelerate international integration increasing the opportunities to attract investment and export Timorese products.
Private sector employment (of formal employment)	37%	-	43%	40% ²⁶			
Consider the final transition from a Labour Intensive based economy to a Technology and Knowledge Intensive based economy for this period.	Male	Female	Male	Female			3. The Government will continue committed to diversifying the economy, promoting a private sector led economy and economic activity in the rural areas.
Labour force participation	43%	25%	48%	30%			
Unemployment rate	9%	8%	7%	6%			4. The NES Secretariat will focus on strengthening coordination among: - The National Procurement Commission and the Ministry of Planning and Investment Strategy to coordinate the award of government contracts with training needs required for those projects.
Youth unemployment	22%	14.5%	20%	12%			
Youth not in education, employment or training (NEET)	20%	25%	17%	22%			
Informal employment	67%	73%	63%	69%			
Vulnerable employment	45%	66%	41%	62%			
Participation of unskilled labour in formal employment.	48%	-	44%	-			

26 No data available for female private sector formal employment and therefore we use male figure as baseline.

Indicator	Baseline from previous period				2017 – 2022		Assumptions
	Male	Female	Male	Female	Male	Female	
Participation of mid-level skill labour force in formal employment.	46%	-	48%	-	-	-	- The National Authority of Petroleum and Minerals to match the skills required for employment with the training delivered by institutions.
Participation of skilled labour force in formal employment.	6%	-	8%	-	-	-	- The Ministry of Commerce, Industry and Environment, and TradeInvest to share information regarding investment and export opportunities.
Private sector employment (of formal employment)	43%	40%	46%	43%	43%	43%	-
Consider a Technology and Knowledge Intensive based economy for this period.	Male	Female	Male	Female	Male	Female	-
Labour force participation	48%	30%	53%	35%	53%	35%	- Strengthening the line coordination between SEPEFOPE/INDMO, MoE/ ANAAA and sector associations and the private sector to ensure the development of vocational and professional training and education system program which deliver the adequate professional skills, knowledge and attitude to meet labour market productivity demand.
Unemployment rate	7%	6%	5%	5%	5%	5%	-
Youth unemployment	20%	12%	17%	10%	17%	10%	-
Youth not in education, employment or training (NEET)	17%	22%	14%	17%	14%	17%	-
Informal employment	63%	68%	58%	63%	58%	63%	-
Vulnerable employment	41%	62%	37%	55%	37%	55%	-
Participation of unskilled labour in formal employment.	44%	-	40%	-	40%	-	- Strengthening the ministerial coordination and coordination with the private sector to develop Vocational and Professional training
Participation of mid-level skill labour force in formal employment.	48%	-	50%	-	50%	-	-

Indicator	Baseline from previous period		2017 – 2022		Assumptions
Participation of skilled labour force in formal employment.	8%	-	10%	-	and education programs that gradually adapt to the transition from a traditional labour intensive based economy to a technology and knowledge based
Private sector employment (of formal employment)	46%	43%	50%	47%	



V. COORDINATION STRUCTURE

According to Decree Law 22/2015, of 8 July, the Planning, Monitoring and Evaluation Unit (UPMA), directly under the supervision of the Prime Minister, ensures consistency of strategies, sectorial plans and action plans with the national SDP. This NES monitoring will be aligned with the government's monitoring system, involving UPMA to make sure the NES is aligned with the SDP.

The implementation of the NES requires particular thought and consideration, as successful implementation depends on **coordination** across a wide range of policy areas and government ministries, and on the **capacity to implement** strategic interventions.

As per GTL's organic law, MECAE has the authority and responsibility of coordinating across a number of ministries and agencies, including SEPFOPE and other labour related institutions. SEPFOPE will have a leading role in implementing strategic interventions of the NES, but other ministries and government agencies will need to be involved. MECAE (coordination) and SEPFOPE (implementation) have a strong ownership and responsibility over the NES.

An inter-ministerial technical working group will be created to collaborate with the NES Secretariat in coordinating the implementation of the NES. This inter-ministerial group which will be chaired by MECAE, with representatives from several other institutions and high representation from the different departments in SEPFOPE. The members of the inter-ministerial group will be:

- Minister of State, Coordinating Minister for Economic Affairs (MECAE);
- Secretariat of State for Vocational Training Policy and Employment (SEPFOPE):
 - ◆ National Directorate for Employment (DNE)
 - ◆ National Directorate for Employment and Training (DNAFOP),
 - ◆ Labour Market Information System (LMIS),
 - ◆ National Labour Force Development Institute (INDMO).
- Ministry of Finance;
- Ministry of Education;

- Ministry of Social Solidarity;
- Ministry of Agriculture;
- Ministry of Tourism;
- Ministry of Planning and Strategic Investment;
- Ministry of Public Works, Transports and Communications;
- Ministry of Commerce, Industry and Environment;
- Secretariat of State for Youth and Sports;
- Secretary of State for the Support and Socio-Economical Promotion of Women;
- TradeInvest;
- National Development Agency.

The inter-ministerial working group will devote its effort to strengthen employment considerations across government and as such it will focus on: policy coordination and making sure employment considerations are well included in relevant action plans and government policies, as well as data and information sharing:

- **Policy coordination:** the inter-ministerial group will gather policies, strategies, programmes and AAP that have a bearing on the NES from the relevant ministries and government agencies with a view to both provide technical support and ensure that employment dimensions are adequately addressed.
- **Task forces:** with participants from the relevant ministries, government agencies and non-government bodies will be created. These task forces will be responsible for coordination, managerial and other support and monitoring of the implementation of the three strategic pillars under the NES. Tentatively, there will be three task forces: (i) a task force focused on labour demand, (ii) a task force focused on labour supply, and (iii) a task force focused on labour institutions.
- **Dissemination and exchange of information:** a strengthened economic and labour market information analysis unit will, as an important part of its mandate, develop formal channels across Government and with key non-government stakeholders to provide these with employment and labour market information and analysis.

Following approval of the NES, the members of the working group will be appointed and the task forces created.

RECOMMENDATIONS FOR THE MEDIUM/LONG TERM

Efficient mechanisms and coordination structures with other Government ministries and agencies as well as with non-governmental stakeholders will be key for a successful implementation of the NES. The inter-ministerial working group (NES focal points in all the relevant Government ministries and agencies) and the task forces will contribute to this coordination.

In the long term a formal structure, a NES Secretariat, will need to be in place to coordinate and monitor long term implementation. The Secretariat should sit in a high level government agency, an agency that has an overall picture of the country's economy and can coordinate employment considerations across government policies. In the current government structure, MECAE is the institutions that fulfils these requirements. The NES Secretariat within MECAE (or equivalent institution in the next governments) will work with nominated focal points in member ministries of the inter-ministerial group to guide coordinated design of government policies, strategies and action plans, avoiding duplicities. The Secretariat will promote cooperation among ministries, foreseeing challenges ahead and adjusting future plans, and it will monitor overall progress of the NES.

The NES is a long term government strategy and as such it requires a permanent structure in place to make sure that short term target s and actions are aligned with the long term objectives of the strategy.

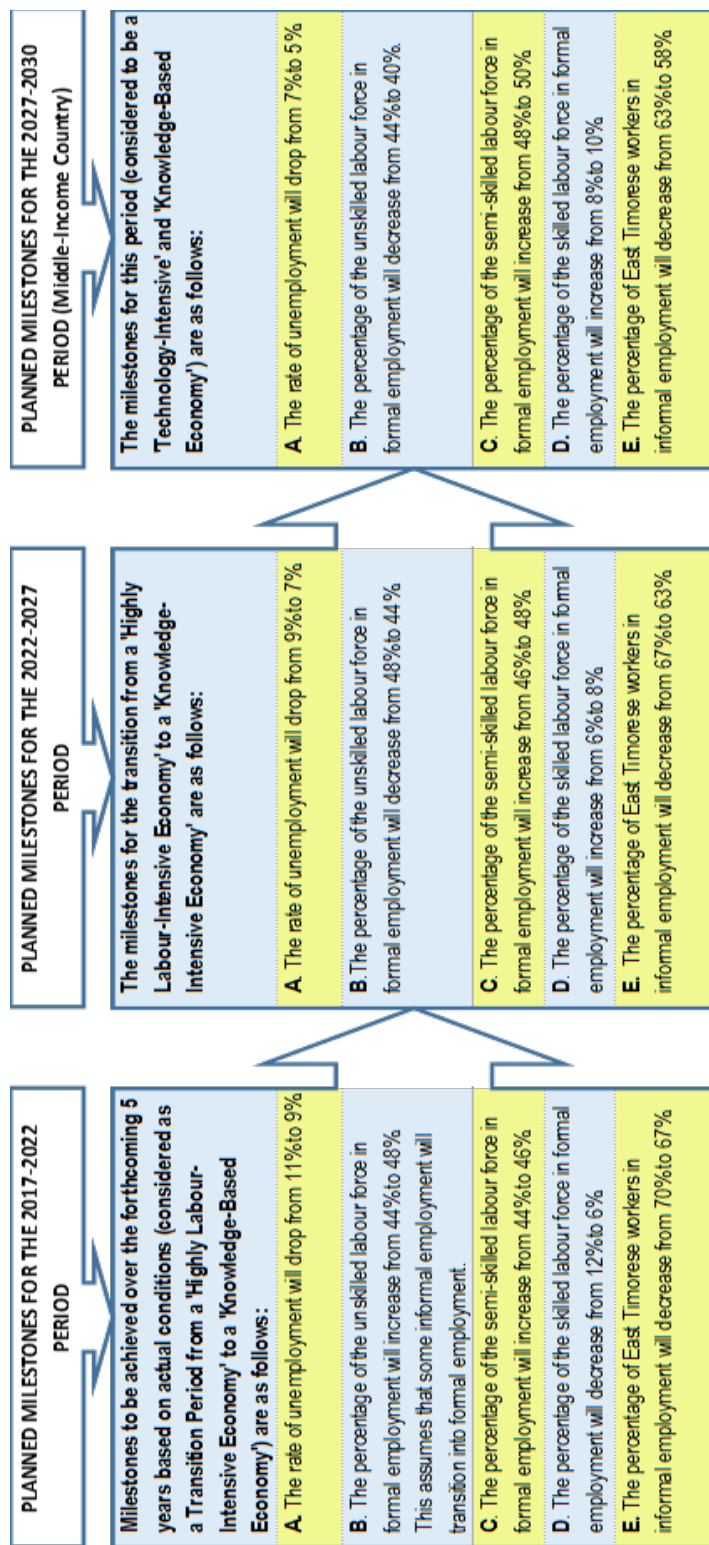
ANNEXES

ANNEX A: SUMMARY OF THE PLANNED 5-YEAR MILESTONES OF THE NES

ANNEX B: METHODOLOGY FOR IMPLEMENTATION

ANNEX C: THE STRUCTURE OF THE NES SECRETARIAT

ANNEX A: SUMMARY OF THE PLANNED MILESTONES OF THE NATIONAL EMPLOYMENT STRATEGY (NES)



ANNEX B: METHODOLOGY FOR IMPLEMENTATION

The methodology that will be adopted by the NES to provide jobs for the East Timorese, in accordance with the aforementioned goals and time periods, will be based on:

1. Full consideration of the vision enshrined in the Strategic Development Plan 2011 – 2030;
2. Full consideration of the key impacts of the Guide for Reform and Economic Development;
3. Full consideration of the main impacts of the Sustainable Development Goals;
4. Full consideration of the TVET Plan and the existing Timor-Leste National Qualifications Framework (TLNQF);
5. Full consideration of the key impacts of Timor-Leste’s accession to ASEAN (AEC – ASEAN’s Economic Community), CPLP, g7+ and the Pacific Community;
6. Review of the Labour Law.
7. Strengthening coordination with:
 - a. National Procurement Commission (*Comissão Nacional de Aprovisionamento*, CNA) in connection with the Government’s investment plan;
 - b. National Authority for Petroleum and Mineral Resources (*Ministério do Petróleo e Recursos Minerais/Autoridade Nacional do Petróleo e Minerais*, MPRM/ANPM), as regards Production Sharing Contracts;
 - c. Ministry for Planning and Strategic Investments, Ministry of Trade, Industry and the Environment and TradeInvest, as regards International Investments;
 - d. National Private Sector.²⁷

This will be done in order:

1. To define the percentage of East Timorese workers with minimal, average and high skills that can participate in the labour market;
2. To facilitate training initiatives; to use work camps (*campos de trabalho*) as laboratories for practicing ‘professional work experiences’, not as sites for ‘on-the-job training’;

²⁷ The granting of subsidies or the waiving of charges should be perceived as an incentive, but the reciprocal benefits between Government, businesses and workers should also be borne in mind.

acquisition of skills, knowledge and behaviours; to acknowledge that investing in capacity-building is not the same thing as investing in the acquisition of knowledge and behaviours; to ensure the quality and skills of the graduating trainees; to consider various determining factors such as: duration of the training programme; availability of facilities and laboratory equipment required for practice; access to existing work camps or conditioned ones such as laboratories for practicing work experiences; to consider other determining factors as well such as trainers' teaching, adult education and technical skills and the institutional and administrative support.

3. To strengthen the coordination between the Secretariat of State for Vocational Training and Employment Policies/National Labour Force Development Institute (*Secretaria de Estado para a Política da Formação Profissional e Emprego/Instituto Nacional de Desenvolvimento da Mão-de-Obra*, SEPFOPE/INDMO), the Ministry of Education/National Agency for Assessment and Academic Accreditation (*Ministério da Educação/Agência Nacional para a Avaliação e Acreditação Acadêmica*, ME/ANAAA) and professional associations such as: the Engineers' Association, Medical Association, Lawyers' Association, Forum or Association of the Tourism and Hospitality Industry, the Timor-Leste Chamber of Commerce and Industry (*Câmara de Comércio e Indústria de Timor-Leste*, CCI-TL) and other professional associations, for them to focus on the development of the vocational training and education systems so as to address skills, knowledge and behaviours and to place a special emphasis on the training of East Timorese graduates who are not only 'qualified' but 'skilled' and with adequate training to meet the demands of the labour market, rather than to focus on producing graduates who will exhibit their qualifications but eventually reveal their incompetence when faced with a task to perform.²⁸
4. To strengthen the coordination between the Minister of State and Coordinator for Economic Affairs (*Ministro de Estado, Coordenador dos Assuntos Económicos/Secretaria de Estado para a Política da Formação Profissional e Emprego*, MECAE/SEPFOPE) and the Ministry of Education, Ministry for Planning and Strategic Investments, Ministry of Finance and other ministerial departments to establish a balanced system, to monitor the annual output of the vocational training centres, including the public, private and public-private centres that engage in partnerships, higher education institutions and universities, as well as State or private agencies, taking into account the demand from the labour market in individual industries. Otherwise, the system may generate many graduates but the absence of work camps could give rise to social and political tensions. To consider the possibility of granting subsidies, bearing in

28 The development of the education and vocational training system should take into account the need to preserve Timor-Leste's natural resources and economic potential as well as the regional and global economic influences. The focus should be on harmonizing the national qualifications system with other regional qualifications systems, namely those of ASEAN (ARQF – ASEAN's Regional Qualifications Framework), CPLP and the G7+.

mind the existing economic circumstances and their evolution, as an incentive to vocational training centres, institutions of higher education and universities that implement vocational training and education programmes in specific industries. And possibly, to limit or reduce incentives in industrial areas where there is excessive supply (as a surplus of graduates will contribute to downgrade the economic and social status of the corresponding qualification) or for which demand is not very relevant.

5. To focus on training and education in entrepreneurship to support the establishment of Small- and Medium-Sized Enterprises.
6. To strengthen coordination with the Ministry of Foreign Affairs and Cooperation (*Ministério dos Negócios Estrangeiros e Cooperação*, MNEC) in order:
 - a) To use employment abroad programmes to enhance job opportunities for East Timorese workers and provide them with wages and income to support their individual and family economy as well as to use those job opportunities as laboratories to practice their skills, knowledge and behaviours so as to maximize their contribution to Timor-Leste's productivity and national development once they return home.²⁹
 - b) To use Timor-Leste's political leverage to place East Timorese cadres in regional or international organisations such as: ASEAN, CPLP and g7+.
 - c) To use Timor-Leste's political leverage to secure new work camps for the professional practice of East Timorese citizens in regional or international organisations such as: ASEAN, CPLP and g7+
 - d) To control the visas issued to foreign workers in Timor-Leste, together with the Ministry of Home Affairs (Department of Immigration).
 - e) To strengthen coordination with the Secretariat of State for the Support to and Social and Economic Advancement of Women (*Secretaria de Estado para o Apoio e Promoção Sócio-Económica da Mulher*, SEM) to define percentages of women participation in vocational training and employment while keeping in mind the principles of professionalism, productivity and non-exclusivity.

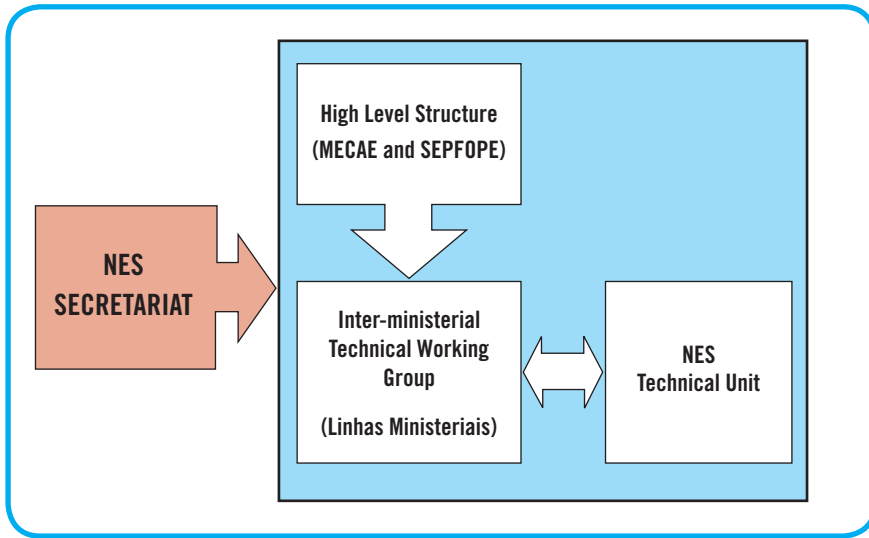
29 The possibility of designing plans and programmes to re-integrate in the East Timorese labour market workers who have been abroad so as to maximize their productivity should be considered. Such workers have had experiences of integration into countries with better economic and social circumstances than Timor-Leste can currently provide. It is therefore necessary to motivate them so that they will continue to contribute and work actively in the areas where they acquired experience abroad. For instance, they may have got used to being paid higher wages and enjoying a lifestyle and facilities that Timor-Leste cannot currently match. To keep these workers motivated and willing to contribute to the country's social and economic development through the professional experiences gained abroad, the Government should support those who are self-employed in establishing their own small businesses.

- f) To strengthen coordination with the Association of the Disabled of Timor-Leste to define percentages of inclusive participation of disabled persons in vocational training and employment, while keeping in mind the principles of professionalism, productivity in the workplace and non-exclusivity.
- g) To strengthen coordination between different ministerial departments with a view to developing vocational training and education programmes aimed at transforming a Labour-Intensive Economy' into a 'Technology-Intensive Economy' in areas such as the agro-food business, fisheries, manufacturing industries, oil, gas and minerals.³⁰

30 The possibility of developing skills and capacity in the production and maintenance of technological equipment produced in Timor-Leste should be considered to ensure sustainability and a return on the capital invested, thus strengthening the country's GDP and promoting the growth of its GNP. This would foster a 'Knowledge-Intensive Economy' in industrial areas and especially in the services area, e.g. transport and telecommunications industry, retail/shops or supermarkets, tourism, hospitality ICTs, finance and administration and would promote productivity, cost- and quality-based competitiveness and ensure Timor-Leste's economic sustainability .

ANNEX C: THE STRUCTURE OF THE NATIONAL EMPLOYMENT STRATEGY (NES) SECRETARIAT

To ensure that the NES programme is implemented in accordance with the objectives set in its policy document, the following structure is proposed for the NES Secretariat:



This Publication Supported by:



International
Labour
Organization