

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre Estratégias da UE para Superar a Crise e Mutações Industriais: Mais empregos precários ou sustentáveis? (parecer de iniciativa)

(2011/C 318/07)

Relator: **Martin SIECKER**

Co-relator: **Ion POP**

Em 15 de Julho de 2010, o Comité Económico e Social Europeu decidiu, em conformidade com o disposto no artigo 29.º, n.º 2, do Regimento, elaborar um parecer de iniciativa sobre as

Estratégias da UE para Superar a Crise e Mutações Industriais: Mais empregos precários ou sustentáveis?

Foi incumbida da preparação dos correspondentes trabalhos a Comissão Consultiva das Mutações Industriais, que emitiu parecer em 7 de Junho de 2011.

Na 473.ª reunião plenária de 13 e 14 de Julho de 2011 (sessão de 13 de Julho), o Comité Económico e Social Europeu adoptou, por 123 votos a favor, 5 votos contra e 6 abstenções, o seguinte parecer:

1. Conclusões e recomendações

1.1 O parecer procura dar uma resposta à questão sobre a melhor via para fazer sair a indústria europeia da crise. O CESE é de opinião que, para tal, são necessários empregos sustentáveis, ou seja, empregos que permitam aos cidadãos obter um rendimento adequado, num ambiente seguro e saudável e num contexto em que os direitos dos trabalhadores sejam reconhecidos e haja lugar para um diálogo social frutuoso. Trata-se de empregos altamente produtivos, que trazem um valor acrescentado em termos de inovação, qualidade, eficiência e produtividade. Deste modo, a Europa pode gerar um crescimento económico estável e manter-se competitiva relativamente a outras regiões do mundo.

1.2 Na opinião do CESE, o crescimento económico sustentável e estável é a condição primordial para a criação de novos empregos. O CESE congratula-se com as propostas apresentadas por algumas instituições e organizações para superar a crise económica que têm em consideração a dimensão social da retoma. A par do contributo da Estratégia Europa 2020, com as iniciativas emblemáticas da Comissão Europeia, e das recomendações dos parceiros sociais europeus para as políticas do mercado de trabalho, também as recomendações do Conselho da União Europeia, do Parlamento Europeu, da OIT e do FMI têm em linha conta outras considerações para além dos interesses económicos.

1.3 O CESE constata que as empresas recorrem a diferentes tipos de trabalho. Contudo, essa situação conduz a novas formas de emprego, incluindo também o trabalho precário, em que os trabalhadores são contratados a termo, com salários baixos, com escassa protecção social e sem protecção jurídica. Nem todo o trabalho temporário é precário, pois há trabalhadores independentes com um nível de instrução elevado que conseguem uma boa posição no mercado de trabalho com a prestação de serviços individuais. No entanto, quando se trata de trabalho pouco qualificado ou não qualificado no sector da produção e dos serviços, o trabalho temporário é, por definição, precário. A flexigurança pode ser uma solução para as empresas com necessidade de trabalho flexível, mas apenas na condição de oferecer um nível de segurança equiparável ao oferecido por um emprego permanente, conforme consta de um anterior parecer do CESE sobre flexigurança (CCMI/066).

1.4 Em consequência das evoluções demográficas – envelhecimento da população activa e diminuição do número de jovens a ingressar no mercado de trabalho – e das rápidas mudanças tecnológicas nos processos de produção, paira no ar a ameaça de uma grande escassez de mão-de-obra qualificada na Europa. Assim, é extremamente importante que o acesso ao mercado de trabalho esteja garantido para todos e que ninguém seja excluído. O CESE faz notar que os trabalhadores devem ter a possibilidade de manter actualizadas as suas competências e qualificações profissionais, bem como de adquirir novas competências durante a sua vida activa. Deste modo, é possível proporcionar condições aos trabalhadores para se adaptarem às mudanças no seu ambiente de trabalho e satisfazer a procura de mão-de-obra qualificada no mercado de trabalho. Organizar este processo de forma adequada e eficaz constitui uma das tarefas mais importantes a cumprir pela UE, a fim de poder concorrer com outras regiões do mundo.

1.5 O CESE concorda que os trabalhadores devem ter acesso a programas de formação profissional. Estudos mostram que os trabalhadores mais necessitados de formação são aqueles que menos usufruem dela, pelo que se torna necessário adoptar diferentes medidas para diferentes categorias de trabalhadores:

1.5.1 Uma grande parte do orçamento deveria destinar-se aos trabalhadores menos qualificados, pois são estes que mais necessitam de formação complementar. Poder-se-ia atribuir um orçamento para a formação de cada trabalhador individual, cujo montante seria inversamente proporcional ao seu nível de instrução, ou seja, os trabalhadores com menos instrução teriam a maior quantia à sua disposição, ou seja, os trabalhadores com menor instrução teriam a maior quantia à sua disposição.

1.5.2 Para os trabalhadores mais velhos, é necessária uma política de gestão do pessoal mais sensível à questão da idade. Não obstante a idade da reforma estar a aumentar em muitos Estados-Membros, muitas pessoas mais velhas perdem o seu lugar no mercado de trabalho mesmo antes de atingirem a actual idade da reforma, por exemplo, por não terem conseguido acompanhar o progresso. Uma formação orientada e específica pode contribuir para solucionar este problema.

1.5.3 É extremamente importante que a educação e formação profissional sejam eficazes. No âmbito do conceito genérico de «aprendizagem no local de trabalho», reuniram-se experiências em vários Estados-Membros com métodos de formação novos e mais eficazes. O CESE sublinha a importância de continuar a desenvolver este tipo de trajecto e apela à Comissão que os promova, garantindo o intercâmbio de boas práticas neste domínio.

1.5.4 No exercício da sua função, os trabalhadores adquirem conhecimentos não formais, mas valiosos. As competências adquiridas desta forma não são suficientemente reconhecidas, uma vez que não há atribuição de um diploma. Alguns Estados-Membros estão a desenvolver um sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC). Esta iniciativa também merece o reconhecimento e o apoio da Comissão.

1.5.5 Por iniciativa da DG Educação e Cultura, foram desenvolvidos alguns instrumentos que se destinam a promover, a nível europeu, a transparência das qualificações e a qualidade da educação e da formação no âmbito da aprendizagem ao longo da vida ⁽¹⁾. Estes instrumentos são agora aplicados essencialmente no domínio da educação, com o objectivo de aumentar a mobilidade e a empregabilidade dos estudantes na Europa. O CESE destaca a importância destes instrumentos e convida a Comissão a averiguar de que modo estes instrumentos podem ser também aplicados para aumentar a mobilidade e a empregabilidade dos trabalhadores na União Europeia.

1.5.6 Vários instrumentos disponíveis facilitam a adopção de medidas desse tipo. Alguns desses programas podem ser articulados em acordos colectivos de trabalho e o seu financiamento pode ser garantido a nível dos Estados-Membros através de estímulos financeiros, como por exemplo, incentivos fiscais. A União Europeia pode contribuir com um co-financiamento proveniente dos fundos estruturais e com a divulgação de boas práticas junto das instituições pertinentes a nível da UE e dos Estados-Membros.

1.5.7 O CESE salienta que os trabalhadores não só têm direito ao acesso a programas de formação, mas necessitam também de segurança de rendimentos e de protecção social para poderem exercer a sua actividade da melhor maneira e sem medo do futuro numa sociedade em rápida mudança.

1.6 A UE tem a ambição de se tornar uma economia do conhecimento competitiva, com mais e melhores empregos e maior coesão social. O Tratado de Lisboa afirma expressamente que a UE pretende alcançar esse objectivo, nomeadamente através da prevenção da exclusão, da promoção do progresso económico e social dos cidadãos e da garantia dos direitos sociais consagrados na Carta Social Europeia de 1961, na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais de 1989 e na Carta dos Direitos Fundamentais de 2000.

1.7 O CESE apela às instituições europeias que apliquem as normas sociais europeias com maior convicção. A inércia neste domínio conduziu, entre outras coisas, ao aumento do número de trabalhadores pobres, a uma maior desigualdade, a um receio

crecente pelo futuro e, simultaneamente, a uma desconfiança cada vez maior dos cidadãos entre si, bem como em relação às instituições sociais e aos poderes públicos instituídos, sentimentos de que são alvo não só os governos nacionais como as instituições europeias, tal como demonstra o crescente eurocepticismo que se verifica em alguns Estados-Membros.

1.8 A nível dos Estados-Membros, há muitas iniciativas no âmbito desta temática, algumas das quais se encontram descritas no anexo ao presente parecer. Os exemplos, fornecidos pelos membros da CCMI, demonstram que há uma forte dinâmica mas também que há grandes diferenças entre os países e sectores. Revela-se necessário um intercâmbio de experiências e boas práticas ao nível operacional: O que funciona e o que não funciona? Quais são os factores determinantes? O CESE solicita à Comissão Europeia que promova e facilite o intercâmbio de experiências e boas práticas.

2. Ponto da situação

2.1 Há três anos que a economia é flagelada pela crise. Esta crise teve a sua origem nos mercados financeiros, em consequência da estagnação do mercado imobiliário nos Estados Unidos. No segundo semestre de 2008, na sequência da crise financeira, também a «economia real» se degradou rapidamente. A designação «crise financeira» não abrange toda a dimensão da crise. Não se tratou exclusivamente de uma disponibilidade reduzida de liquidez e de capital (a longo prazo), mas também de uma crise estrutural e global de confiança no sector financeiro.

O presente parecer de iniciativa não pretende analisar a crise, mas procura essencialmente dar uma resposta à questão sobre a melhor via para fazer sair a indústria europeia da crise.

2.2 Na Europa, em 2009 e 2010, perderam-se no total 3,25 milhões de postos de trabalho, principalmente na indústria e na agricultura. Já antes do início da crise havia apreensão na UE quanto à evolução demográfica. Uma vez que o elevado número de pessoas nascidas a seguir à Segunda Guerra Mundial está prestes a reformar-se, haverá uma necessidade ingente de trabalhadores qualificados dentro de pouco tempo. Já que a crise acelerou a saída dos trabalhadores mais velhos do mercado laboral, a questão da sua substituição tornou-se ainda mais premente. Neste contexto, surgem dois problemas: o primeiro, de natureza quantitativa, consiste na falta de jovens qualificados em número suficiente no mercado de trabalho para satisfazer a procura em alguns Estados-Membros e sectores industriais; o segundo, de natureza qualitativa, tem a ver com o carácter abrupto dessa substituição, que compromete a transmissão de conhecimentos dentro das empresas.

2.3 O crescimento económico sustentável e estável é a condição primordial para a criação de novos empregos. Desde o início de 2010 tem-se verificado uma leve recuperação, com um pequeno aumento da produção em alguns sectores e uma procura ligeiramente crescente de mão-de-obra, embora a situação varie consoante o Estado-Membro. Com a globalização, a sociedade está em rápida mudança e o mercado de trabalho acompanha essa evolução. As empresas recorrem a diferentes tipos de trabalho, o que leva cada vez mais a novas formas de emprego, incluindo o trabalho precário. Segundo o mais recente estudo da Eurofound sobre as condições de trabalho na Europa, um emprego permanente continua a ser a norma para a maior parte dos trabalhadores, mas a taxa de emprego temporário tem

⁽¹⁾ QEQ, ECVET, Europass, EQAF

aumentado⁽²⁾. Os instrumentos mais relevantes para evitar acordos colectivos de trabalho parecem ser a subcontratação, a externalização e o recurso a «falsos» trabalhadores independentes com condições de trabalho abaixo do mínimo aceitável. Estes modelos têm sido cada vez mais aplicados nos últimos anos.

3. Causas da situação actual

3.1 O modelo social europeu é um modelo único de capitalismo social que se desenvolveu na Europa desde a Segunda Guerra Mundial, combatendo com êxito os excessos do capitalismo, embora mantendo os seus aspectos positivos. Este modelo foi uma fonte de inspiração para os Estados-Membros na construção de uma sociedade coesa, solidária e competitiva. Em última análise, este modelo deverá conduzir a um espaço de bem-estar democrático, respeitador do ambiente, competitivo, assente na solidariedade e socialmente inclusivo para todos os cidadãos europeus.

3.2 Esse ponto de partida está patente no Tratado de Lisboa. Para além de uma série de direitos económicos e disposições relativamente à lealdade da concorrência no mercado interno, a UE afiança aos seus cidadãos que:

- pretende evitar a exclusão social;
- está determinada a promover o progresso económico e social dos cidadãos;
- garante os direitos sociais consagrados na Carta Social Europeia de 1961, na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais de 1989 e na Carta dos Direitos Fundamentais;
- ambiciona o nível de conhecimento mais elevado possível para os seus cidadãos através de um acesso alargado à educação;
- garante a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho, inclusive o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual dentro da mesma empresa ou ao abrigo do mesmo acordo colectivo de trabalho.

3.3 A realidade é muito menos risonha. Estão a ser criados novos postos de trabalho, mas trata-se em grande parte de empregos temporários, com vínculos ténues, rendimentos baixos, protecção social limitada, e escassa protecção jurídica dos trabalhadores. No fundo, é compreensível que os empregadores não ofereçam imediatamente contratos por tempo indeterminado numa altura em que a economia começa lentamente a sair da crise. Os postos de trabalho temporários podem até ser um bom complemento à oferta de emprego e contribuir para combater a exclusão social, uma vez que proporcionam emprego a grupos que, de outra forma, não teriam oportunidades no mercado de trabalho. Contudo, esta situação não pode

levar à exploração: se a retoma continuar e o trabalho for estrutural, esses empregos têm que adoptar também uma forma contratual que garanta um nível razoável de rendimentos, protecção social e protecção jurídica.

3.4 Ainda mais grave é o facto de empregos permanentes com condições de trabalho dignas estarem a ser transformados em empregos precários, com base em contratos eventuais ou a termo e com escassa protecção social e protecção jurídica. Esta situação verifica-se não só no sector privado, mas também no público, o que está em contradição com as promessas de coesão social feitas aos cidadãos e patentes no Tratado de Lisboa. Aliás, nem todo o trabalho temporário é precário, pois há trabalhadores independentes com um nível de instrução elevado que conseguem uma boa posição no mercado de trabalho com a prestação de serviços individuais. No entanto, quando se trata de trabalho pouco qualificado ou não qualificado no sector da produção e dos serviços, o trabalho temporário é, por definição, precário⁽³⁾.

3.5 Em muitos domínios, a Europa ocupa a dianteira a nível mundial, nomeadamente no que diz respeito a prosperidade, protecção social e competitividade, mas já tem perdido terreno relativamente ao próprio passado e a outras economias. Constatou-se um aumento da pobreza, uma crescente disparidade de rendimentos e cortes nas despesas públicas, como demonstra um estudo de 2008 da OCDE⁽⁴⁾.

3.6 Em 2003, o Eurostat adicionou os «trabalhadores pobres» ao conjunto de indicadores sociais. Em 2008, a percentagem destes trabalhadores na UE-27 era de 8,6 %, resultante também da diminuição de empregos estáveis e dignos e do aumento de empregos ocasionais e precários. Esta situação alimenta a desconfiança dos cidadãos. Numa sociedade assente na desconfiança e minada por conflitos sociais não há lugar para crescimento económico sustentável e estável.

3.7 A disparidade entre os rendimentos aumentou consideravelmente nas últimas décadas. Num dos seus mais recentes livros⁽⁵⁾, Tony Judt apresenta uma série de exemplos interessantes disso. No Reino Unido, a desigualdade é maior do que alguma vez foi desde os anos 20 do século passado, há mais crianças pobres do que em qualquer outro Estado-Membro, a maioria dos novos postos de trabalho é muito bem ou muito mal remunerada e desde 1973 a disparidade salarial aumentou mais do que em qualquer outro país.

Nos Estados Unidos, em 1968, o director-geral da General Motors auferia 66 vezes mais do que o salário médio da empresa, enquanto em 2009 o seu homólogo da Wal-Mart auferia 900 vezes mais do que o salário médio dos seus trabalhadores. Este exemplo ilustra os extremos, mas os valores médios reflectem a mesma situação. Em 1965, os directores de grandes empresas dos EUA auferiam 24 vezes mais do que o salário médio nas suas empresas; em 2007 já eram 275 vezes mais.⁽⁶⁾

⁽³⁾ Entende-se por trabalho precário o trabalho abrangido por um contrato a termo que, em qualquer momento, pode ser rescindido unilateralmente pelo empregador sem que estejam associadas quaisquer contrapartidas obrigatórias.

⁽⁴⁾ *Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries*. [Crescimento desigual? Distribuição dos rendimentos e pobreza nos países da OCDE]

⁽⁵⁾ *Ill Fares the Land: A Treatise on Our Present Discontents* [A situação está má: Tratado sobre o nosso descontentamento actual] (2010).

⁽⁶⁾ www.finfacts.ie/irishfinancenews/article_1020265.shtml

⁽²⁾ *Changes over time* [Mudanças ao longo do tempo] – primeiros resultados do 5.º inquérito sobre as condições de trabalho na Europa.

3.8 Os custos sociais dessa crescente disparidade são consideráveis. Um estudo realizado por Wilkinson e Pickett (7) conclui que uma sociedade com uma grande disparidade entre os níveis de bem-estar material tem piores desempenhos a todos os níveis da vida quotidiana do que uma em que essa disparidade é relativamente pequena: os seus membros são menos saudáveis e vivem menos tempo, há mais criminalidade e, pior do que tudo isso, a confiança das pessoas umas nas outras e na sociedade é reduzida. Os seus membros acabam por se voltar contra os governantes, tanto nacionais como europeus, como demonstra o crescente eurocepticismo em cada vez mais Estados-Membros. Além disso, abala a confiança que os interlocutores e parceiros sociais depositam entre si.

4. Os objectivos

4.1 As mudanças económicas processam-se a um ritmo cada vez mais rápido e, em combinação com os problemas demográficos com que nos defrontamos, exigem medidas rápidas e profundas. A sociedade nunca está «acabada», mas evolui constantemente, e o mercado de trabalho tem que acompanhar essa evolução. No entanto, na reestruturação do mercado de trabalho, para além dos interesses económicos, há considerações sociais que importa ter em linha de conta. O desafio consiste, pois, em descobrir como podemos organizar o mercado de trabalho de uma forma que seja profícua para toda a sociedade.

4.2 Em todas as instituições de relevo, parece haver consenso sobre a orientação a dar ao mercado de trabalho. O Conselho da União Europeia propôs orientações para as políticas de emprego (8) que incidem em grande medida sobre os aspectos sociais. O Conselho de Ministros do Emprego referiu as vantagens de organizar a flexibilidade dentro das empresas, em vez de criar uma estrutura flexível fora delas. O Parlamento Europeu adoptou uma resolução convidando a UE a apresentar uma estratégia para «empregos ecológicos». Tal medida não só é mais eficaz para um futuro sustentável, mas também obriga a Europa a inovar (9). O CESE emitiu uma série de pareceres sobre esta matéria (10). O Parlamento Europeu também adoptou uma resolução, aprovada por maioria, sobre contratos de trabalho atípicos, que se manifesta a favor do emprego permanente e contra a transição de emprego permanente em emprego precário (11).

4.3 No âmbito da Estratégia Europa 2020, a Comissão Europeia adoptou uma série de iniciativas emblemáticas com propostas concretas neste domínio. A iniciativa «Uma política industrial para a era da globalização» promove a criação de mais empregos com um elevado nível de qualidade e de produtividade. As iniciativas «Juventude em movimento» e «Agenda para novas qualificações e novos empregos» preconizam o «contrato único». Com esta forma de contrato, a Comissão pretende combater a divisão do mercado de trabalho, permitindo aos recém-chegados acumularem direitos sociais após um período de estágio razoável através do acesso a sistemas baseados em acordos colectivos entre os parceiros sociais ou na legislação.

4.4 Em linhas gerais, os parceiros sociais europeus estão igualmente de acordo sobre a política a seguir. Tanto em 2007 (12) como em 2010 (13), a BusinessEurope, a CES, a UEAPME e o CEEP publicaram relatórios com recomendações para uma política do mercado de trabalho que tenha em conta não só os interesses económicos, mas também as considerações de carácter social.

4.5 Numa conferência em Oslo, em Setembro de 2010, o FMI e a OIT afirmaram ser fundamental acabar com a elevadíssima taxa de desemprego, não só do ponto de vista da economia, mas também da coesão social. Segundo o FMI, devemos evitar o risco de se perder uma geração inteira no futuro para o mercado de trabalho. A OIT tem a sua «Agenda do Trabalho Digno», já desde 1999, que visa proporcionar trabalho em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana. Em Junho de 2009, a OIT aprovou o «Pacto Mundial para o Emprego», uma nova iniciativa orientada para a recuperação económica e a manutenção do emprego. Na sua última publicação sobre o emprego (14), a OCDE defende uma política que se destine a evitar o desemprego em massa e de longa duração.

4.6 O ponto de partida é, naturalmente, que a Europa se mantenha competitiva relativamente a outras regiões do mundo, o que só será possível com base em formação, conhecimento, inovação, qualidade, eficiência e produtividade. A UE não pode pura e simplesmente concorrer com países como a China, a Índia e o Brasil em termos de custos laborais. Só será possível fazer face a essa concorrência se as condições de trabalho na UE se degradarem, o que está em contradição com a ambição da UE de se tornar uma economia do conhecimento mais competitiva, com mais e melhores empregos e uma maior coesão social. Os custos laborais poderiam ser reduzidos através da redução dos impostos sobre o rendimento e das contribuições para a protecção social, recorrendo a outra matéria colectável para recuperar o montante em falta. No entanto, a UE esbarra aqui nos limites do seu mandato, pois a decisão a este respeito cabe aos Estados-Membros. Para além de fazer esforços adicionais no domínio da investigação e do desenvolvimento, a UE pode estimular e apoiar investimentos na formação, ainda que a responsabilidade pela formação geral pertença ao sistema de ensino público, e a acções de formação profissional específicas sejam da responsabilidade dos parceiros sociais e do governo.

4.7 A importância de acções de formação profissional específicas é subestimada. Esse tipo de formação restringe-se, frequentemente, a trabalhadores jovens e a trabalhadores que já têm um nível de formação relativamente elevado. Na UE-27, 57,6 % dos trabalhadores com um nível de formação mais elevado participam em acções de formação profissional, enquanto a percentagem dos trabalhadores menos qualificados que o fazem não passa de 28,4 %. Os países que se situam no topo e no fundo da tabela são, respectivamente, a Suécia (com 91 % e 57,6 %) e a Roménia (com 14 % e 3,9 %) (15). Este tipo de formação deve destinar-se igualmente, e principalmente, a

(7) *The Spirit Level: Why more equal societies almost always do better* [O Espírito da Igualdade: Por que razão sociedades mais igualitárias funcionam quase sempre melhor] (2009).

(8) Dossiê interinstitucional 2010/0115.

(9) P7_TA(2010)0299.

(10) CESE JO C 306 de 16.12.2009, p. 70, e ver o parecer do CESE sobre a *Proposta de decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros – Parte II das Orientações Integradas «Europa 2020»* (JO C 107 de 6.4.2011, p. 77).

(11) 2009/2220 (INI).

(12) *Key challenges facing European Labor Markets: a joint analyses of European social partners* [Análise conjunta acordada pelos parceiros sociais a nível europeu sobre os principais desafios enfrentados pelos mercados de trabalho europeus].

(13) Acordo-quadro sobre mercados de trabalho inclusivos.

(14) *OECD Employment Outlook 2010 – moving beyond the jobs crisis* [Perspectivas de emprego da OCDE para 2010 – Superar a crise do emprego].

(15) Inquérito do Eurostat sobre a Educação de Adultos.

peças com baixo nível de instrução, pessoas idosas, mulheres e imigrantes, para que também esses grupos adquiram perspectivas de emprego. Uma forte medida de estímulo consiste na atribuição de um orçamento de formação a trabalhadores individuais que sejam inversamente proporcionais ao nível de instrução. O desemprego afecta em especial as pessoas menos qualificadas e os trabalhadores com conhecimentos desactualizados que trabalham em sectores tradicionais e em vias de desaparecimento. É indispensável um investimento adicional em acções de formação para lhes proporcionar perspectivas de emprego num outro sector económico mais moderno. Se não garantirmos a reinserção dessas pessoas no mercado de trabalho, teremos em breve falta de mão-de-obra qualificada em todos os níveis do mercado de trabalho.

4.8 Não se tem prestado atenção suficiente à situação dos trabalhadores mais velhos. Não obstante a idade da reforma estar a aumentar em muitos Estados-Membros, muitas pessoas mais velhas perdem o seu lugar no mercado de trabalho antes de atingirem a actual idade da reforma, seja porque já não conseguem acompanhar as rápidas mudanças nos processos de produção, seja porque o trabalho por turnos se torna problemático com o avançar da idade. Para manter também estes trabalhadores mais velhos na vida activa e com saúde, é necessária uma política de gestão do pessoal sensível à questão da idade. Muitos destes problemas podem ser atenuados através de acções de formação específicas e orientadas. Mas também aqui os dados do Eurostat⁽¹⁶⁾ mostram que a participação dos mais velhos em acções de formação profissional é muito menor que a dos mais jovens. (20,9 % das pessoas com idade entre 55 e 64 anos, contra 44,2 % com idade entre 25 e 43). O ensino tradicional teórico, afastado da realidade do local de trabalho, deve ser completado, nomeadamente, por estágios nas empresas.

4.9 A educação e a formação profissional, só fazem sentido se os programas forem eficazes e se os trabalhadores que os seguem adquirirem, de facto, as competências de que necessitam para se adaptarem a um mercado de trabalho em rápida mudança. O ensino tradicional teórico, afastado da realidade do local de trabalho, deve ser completado, nomeadamente, por estágios nas empresas. Nos últimos anos, têm-se reunido experiências em vários Estados-Membros com acções de formação novas, eficazes e orientadas para a prática, no local de trabalho. O Cedefop realizou recentemente um estudo sobre os efeitos da aprendizagem no local de trabalho⁽¹⁷⁾. Recomenda-se firmemente a difusão e promoção deste tipo de trajecto de formação.

4.10 No exercício da sua função, os trabalhadores não aprendem só com a formação de carácter formal; adquirem também experiência e conhecimentos não formais, mas valiosos. As competências adquiridas desta forma não são suficientemente reconhecidas, uma vez que não são certificadas e, por conseguinte, não é atribuído um diploma oficial reconhecido. Assim, a mobilidade dos trabalhadores fica limitada. Enquanto permanecem no emprego antigo, isto não representa um problema, mas vêm as suas possibilidades de mudarem de emprego limitadas, uma vez que as suas qualificações não formais não podem ser utilizadas para obter um novo emprego. Já

foram realizados muitos estudos sobre as possibilidades de sistemas de RVCC, nomeadamente pela OCDE⁽¹⁸⁾ e pelo Cedefop⁽¹⁹⁾. Na maior parte dos Estados-Membros, está a ser desenvolvido um sistema que permite avaliar e reconhecer a aprendizagem formal e não formal, mas só num número restrito de Estados-Membros é que se chegou a resultados concretos⁽²⁰⁾. Esta iniciativa merece maior reconhecimento e apoio.

4.11 Por iniciativa da DG Educação e Cultura, foram desenvolvidos alguns instrumentos que se destinam a promover, a nível europeu, a transparência das qualificações e a qualidade da educação e da formação no âmbito da aprendizagem ao longo da vida⁽²¹⁾. Estes instrumentos são agora aplicados essencialmente no ensino, com o objectivo de aumentar a mobilidade e a empregabilidade dos estudantes na Europa. O CESE destaca a importância destes instrumentos e convida a Comissão a averiguar de que modo estes instrumentos podem ser também aplicados para aumentar a mobilidade e a empregabilidade dos trabalhadores na União Europeia.

4.12 Um empregador que investe nos trabalhadores, organizando acções de formação durante o horário de trabalho e assumindo todos os custos relacionados, pode pedir aos trabalhadores que estudem durante o seu tempo livre, caso seja necessário estudar fora das sessões de formação. Um programa de formação que não se concentre apenas no cumprimento de uma tarefa específica, mas que também qualifique para uma empregabilidade alargada dentro da empresa ou no mercado de trabalho, é a melhor preparação para o futuro num mundo em rápida mudança. Um tal programa tem aspectos aliciantes, quer para empregadores quer para trabalhadores. Para os primeiros, significa a disponibilidade de pessoal qualificado e motivado, e para os últimos uma posição forte no mercado de trabalho. Este processo deve ser retomado com a maior brevidade possível, já que, segundo dados recentes, o processo da aprendizagem ao longo da vida está estagnado há já alguns anos⁽²²⁾.

5. A via a seguir

5.1 As empresas necessitam de segurança caso pretendam investir a longo prazo, por exemplo, em inovação. Na Alemanha, o desenvolvimento de novas tecnologias na produção de energias renováveis, foi bastante mais rápido do que no resto da Europa, porque o Governo alemão criou um programa pluri-anual de apoio, dando às empresas do sector a garantia de que se tratava de um desenvolvimento estrutural por si apoiado e estimulado ao longo de vários anos. A consequência dessa política foi que a Alemanha assumiu a dianteira neste domínio e assistiu a um aumento do emprego no sector, em dez anos, de menos de 70 000 para quase 300 000 postos de trabalho.

⁽¹⁸⁾ <http://www.oecd.org/dataoecd/9/16/41851819.pdf>

⁽¹⁹⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/5059.aspx>

⁽²⁰⁾ Por exemplo, em França existe um «Certificado de Competências» (CCE) e os Países Baixos têm um «Certificado de Experiência» (*Ervaringscertificaat*).

⁽²¹⁾ QE, EC, EVET, Europass, EQAF

⁽²²⁾ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsiem080&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>

⁽¹⁶⁾ Cf. nota 1.

⁽¹⁷⁾ http://www.cedefop.europa.eu/successstories_on_workplace_learning.

5.2 Não são só as empresas a necessitar de segurança, também os trabalhadores precisam de se sentir seguros quanto aos seus rendimentos, à protecção social e à formação. Estes princípios representam os valores centrais do Modelo Social Europeu, tal como este se formou na Europa após a Segunda Guerra Mundial. Os trabalhadores bem qualificados têm segurança de rendimentos, uma vez que as suas qualificações lhes dão acesso ao mercado de trabalho e lhes proporcionam a segurança de um emprego digno. Os trabalhadores que se encontram involuntariamente no desemprego necessitam de protecção social que lhes permita ter acesso à formação ou à reciclagem profissional durante esse período, a fim de poderem trabalhar noutros sectores. Finalmente, os trabalhadores necessitam de segurança ao nível do acesso a um programa de formação que lhes permita realizar ambições pessoais ao nível da carreira e da remuneração. A única forma de manter o Modelo Social Europeu num mercado global é através de uma população activa motivada, qualificada, responsável e flexível. O preço a pagar é que essa população activa terá de ter segurança em relação aos valores fundamentais do Modelo Social Europeu.

5.3 Aliás, os trabalhadores nunca fazem uso destas três facetas da segurança em simultâneo. Além disso, os custos destas três formas de segurança acabam sempre por se pagar a si próprios. Quando há mais equilíbrio entre a procura e a oferta no mercado de trabalho, devido a acções de formação em quantidade suficiente para formar e reciclar as pessoas, é menor o desemprego de longa duração.

5.4 A flexigurança, negociada entre os parceiros sociais, pode ser um instrumento importante nesse segmento do mercado de trabalho, onde a procura de trabalho flexível é lógica, compreensível e justificada⁽²³⁾. Podem ser introduzidas novas formas de trabalho com maior hipótese de êxito se os parceiros sociais chegarem a um acordo colectivo sobre as mesmas, o que por sua vez só é possível num clima de confiança. Não só a sociedade mas também os trabalhadores têm passado por grandes mudanças. Actualmente, nem todas as pessoas procuram um emprego vitalício. O que os trabalhadores procuram é essencialmente a certeza de que terão um trabalho adequado durante a sua vida activa, e não com base em contratos eventuais ou precários, mas sim de uma forma que lhes proporcione a segurança descrita no ponto 5.2. Tal pode ser conseguido através da flexibilidade nas grandes empresas: não organizando uma estrutura flexível fora das empresas, mas promovendo a empregabilidade flexível dos trabalhadores fixos dentro da empresa. O Conselho de Ministros do Emprego debateu essa possibilidade em Julho de 2010. Essa forma de flexigurança enquadra-se muito melhor na economia do conhecimento em que a UE deseja tornar-se. Acordos colectivos entre os parceiros sociais são a melhor forma de concretizar este tipo de flexibilidade.

5.5 Não obstante, em picos de produção as empresas precisam de recorrer a trabalho temporário. Além disso, o modelo de flexibilidade interna adequa-se menos às pequenas e médias empresas, e estas são importantes na economia europeia, pois são as principais geradoras de emprego. É por isso que importa

procurar um método eficaz que reduza as diferenças entre, por um lado, os trabalhadores com emprego fixo, boa protecção social e posição jurídica forte e, por outro, os trabalhadores com contratos a prazo, protecção social mínima e posição jurídica ténue. Estes últimos também devem beneficiar do direito ao salário durante os períodos de doença, à acumulação de direitos de pensão, ao subsídio de desemprego, a férias pagas e à licença parental. Poderiam, por exemplo, ter acesso, em determinadas condições e por tarifas razoáveis, a regimes regulamentados ao nível sectorial por convenções colectivas ou regulamentados ao nível nacional por disposições legislativas. É o que acontece na Áustria, onde já foi entretanto introduzido um tal sistema. Também aqui a responsabilidade é partilhada entre os parceiros sociais e os poderes públicos.

5.6 Também a gestão de recursos humanos terá um duplo papel importante a desempenhar no futuro. Em primeiro lugar, pode ter uma função relevante na definição dos conteúdos dos programas de formação que permitem aos trabalhadores manter as suas qualificações profissionais. Além disso, terá a importante tarefa de restaurar a confiança quebrada entre os parceiros sociais, de modo que estes possam, em conjunto e de forma concertada, procurar soluções para os problemas do mercado de trabalho. Se os parceiros conseguirem encontrar essas soluções, com base na confiança restabelecida, poderá surgir, como consequência, um mercado de trabalho em que os empregadores recebem a flexibilidade que pretendem e os trabalhadores alcançam a segurança de que necessitam.

5.6.1 Esta gestão melhorada dos recursos humanos é vital para restaurar a confiança entre os parceiros sociais e para uma nova abordagem do mercado de trabalho sustentável. Essa gestão deve consistir nomeadamente em:

- antecipar a evolução das profissões e dos postos de trabalho, assegurando que não se tornam pesados;
- incentivar os trabalhadores a tomarem a iniciativa e assumirem responsabilidades, a fim de melhorar o desempenho individual e colectivo;
- reavaliar determinadas estruturas de formação profissional (preparatória), não (ou mal) adaptadas às necessidades de emprego locais;
- melhorar os dispositivos de orientação profissional dos jovens, associando mais profissionais e especialistas do sector;
- dar particular atenção aos conhecimentos práticos, às produções tradicionais locais e às marcas regionais, cuja relativa raridade constitui igualmente um contributo original para o património da região.

5.6.2 O propósito de alcançar um mercado de trabalho mais estável e saudável deveria fazer parte de uma estratégia mais abrangente envolvendo outros actores, tais como os serviços de interesse geral e as profissões liberais.

⁽²³⁾ Ver o parecer do CESE sobre *A flexigurança no âmbito de reestruturacões associadas ao desenvolvimento global* (JO C 318 de 23.12.2009, p. 1-5)

5.7 Ainda que o rumo a seguir pelo mercado de trabalho seja determinado em linhas gerais a partir de Bruxelas, a sua aplicação prática só poderá ter lugar nos Estados-Membros. As regiões são o nível ideal para esse efeito. É que, numa economia do conhecimento, é a elas que cabe justamente desenvolver e manter uma população activa criativa. A UE pode estimular esse desenvolvimento com apoios financeiros provenientes de fundos estruturais europeus, bem como recolhendo exemplos de boas práticas e disponibilizando-os numa base de dados. Alguns desses exemplos foram reunidos pelos membros da CCMI e encontram-se em anexo ⁽²⁴⁾. O CESE apela à Comissão Europeia que divulgue e recomende estas boas práticas junto das instituições pertinentes, tanto da União Europeia como dos Estados-Membros.

5.8 Há regiões na Europa com um passado industrial rico, que viram desaparecer quase totalmente e em pouco tempo a

indústria tradicional e, com ela, a base do emprego e da prosperidade regional, como por exemplo a região de Lille, no Norte de França, e a região do Ruhr, na Alemanha. Em vez de se agarrarem ao passado, as partes interessadas dessas regiões reflectiram sobre as possibilidades para o futuro e passaram a agir em conformidade. Consequentemente, tanto na região de Lille como na região do Ruhr, o desespero deu lugar a novas perspectivas e ambas as regiões floresceram graças a uma série de novas actividades económicas, em especial sustentáveis e com uma utilização intensiva de conhecimento. Afinal, é aí que reside a força da economia europeia, é especialmente nesses sectores que a Europa tem mais perspectivas e que deve zelar pelo reforço da sua posição. Tanto Lille como a região do Ruhr foram mesmo designadas Capital Europeia da Cultura. A esse nível, as autoridades e os parceiros sociais devem conceber iniciativas que conduzam em última análise ao modelo social europeu, tal como definido num parecer anterior do CESE ⁽²⁵⁾.

Bruxelas, 13 de Julho de 2011

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Staffan NILSSON

⁽²⁴⁾ *Ibidem* nota 1.

⁽²⁵⁾ JO C 309 de 16.12.2006, p. 119.