



FINAL DRAFT 05 05 2015

## **O Programa de Trabalho 2015-2017 dos parceiros sociais europeus**

### **"Parceria para um crescimento inclusivo e do emprego"**

#### **INTRODUÇÃO**

A União Europeia encontra-se numa encruzilhada. Houve tímidos sinais de recuperação nos últimos anos em alguns países, em particular os mais afectados pela crise, mas a recuperação em muitos Estados-Membros tem falta de impulso com alguns Estados-Membros em deflação. A crise financeira que atingiu a UE em 2008 - e que, posteriormente, se transformou numa crise económica e social - continua a ter efeitos graves, com 23,8 milhões de pessoas desempregadas na UE em Fevereiro de 2015 - dos quais cerca de 4,85 milhão eram jovens com menos de 25 anos - e muitas empresas, incluindo PME que continuam a fechar. Será necessário um esforço muito maior para alcançar os níveis de desemprego da UE antes da crise, ou seja, 16,2 milhões de pessoas em 2008.

Devem ser superados vários desafios políticos importantes para que a Europa tire pleno partido do potencial crescimento e criação de empregos: reforçando o investimento público e privado, o crescimento e a criação de melhores empregos; definindo uma ambição industrial renovada para a Europa; investindo em serviços públicos de alto desempenho; visando a estabilidade das finanças públicas e orçamentos públicos equilibrados; aumentando a população activa para enfrentar o desafio das alterações demográficas; aumentando a produtividade e alcançando melhores condições de trabalho; garantindo a sustentabilidade e a acessibilidade dos sistemas de protecção social para todos os cidadãos; investindo em investigação e desenvolvimento e na educação e formação para combater o abandono escolar; tornando os sistemas de educação - também nos níveis mais altos - acessíveis, sem discriminação; alcançando melhores resultados de aprendizagem e empresas mais inovadoras; e reconhecendo o facto de que o diálogo social promove o crescimento e o emprego.

O "processo de Val Duchesse", iniciado em 1985 pela Comissão deu origem à emergência do diálogo social interprofissional na UE. O acordo, alcançado pelos parceiros sociais europeus em 1991 e incorporado no Tratado de Maastricht em 1992, exigiu um papel muito mais forte dos parceiros sociais na formulação e execução da política social e de emprego da Comunidade. Após isso, os parceiros sociais europeus também desenvolveram um diálogo mais autónomo, diversificando os seus instrumentos. O diálogo social é um dos principais pilares do modelo social da UE.

Hoje, o diálogo social europeu tem de se desenvolver ainda mais para reflectir e responder às necessidades das mais diversas situações económicas e sociais da União Europeia alargada. A UE, os Estados-Membros e os parceiros sociais devem conceder prioridade a acções para alcançar progressos tangíveis na promoção da competitividade global da Europa, e um crescimento inclusivo e do emprego na Europa. A governação económica e a participação contínua recentemente anunciada dos parceiros sociais europeus e nacionais - que implicam

## NON-OFFICIAL

a consulta dos parceiros em momentos-chave do processo - também constituem um desafio importante para os parceiros sociais a nível nacional e europeu.

Este é o quinto programa de trabalho bipartido dos parceiros sociais europeus<sup>1</sup>.

Os parceiros sociais têm um papel importante, entre outras coisas, para melhorar o funcionamento dos mercados de trabalho. O diálogo social, em alguns países, está sob tensão. Este quinto programa de trabalho visa também reforçá-lo a todos os níveis adequados.

O diálogo social é agora particularmente relevante para alcançar soluções que sejam justas, responsáveis e eficazes, ele contribui para a recuperação económica e a criação de coesão social. Para obter resultados, é necessário que haja uma apropriação e um entendimento entre os parceiros sociais dos objectivos comuns de criação de crescimento inclusivo e de emprego, mas também um reforço da posição da Europa na economia global, promovendo simultaneamente a prosperidade e a coesão social na Europa.

Neste contexto, a nossa abordagem é:

- Enfrentar os desafios acima mencionados, contribuindo de forma autónoma nas políticas que afectam directa ou indirectamente os mercados de trabalho e o emprego.
- Promover e fortalecer o desenvolvimento de um diálogo social autónomo entre os países europeus a nível interprofissional, sectorial e / ou no interior das empresas em conformidade com as práticas nacionais de relações laborais.
- Continuar também a agir a níveis bipartido e tripartido, utilizando como base as futuras propostas e iniciativas eventuais da Comissão Europeia, nomeadamente as que resultam de programas de trabalho da Comissão.
- Desenvolver o nosso papel no processo do Semestre Europeu, que requer uma interacção mais estreita e mais intensa entre os níveis nacionais e europeus de parceiros sociais, incluindo no âmbito do Comité de Diálogo Social Europeu.

Os parceiros sociais europeus podem decidir abordar outras questões do que as previstas no presente programa de trabalho e considerar outros meios de acções na sequência de consultas da Comissão Europeia nos termos dos artigos 154-155 do Tratado da União Europeia.

### **1. Promover o envelhecimento activo e uma abordagem inter-geracional**

Em resposta aos desafios demográficos e do envelhecimento activo, devem ser aplicadas medidas, quando necessário, a nível nacional, sectorial e empresarial, para tornar mais fácil a participação activa e a permanência dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, e ao mesmo tempo garantir que medidas são tomadas para facilitar as transições inter-geracionais no contexto do elevado desemprego dos jovens.

A possibilidade dos trabalhadores mais velhos poderem permanecer mais tempo no mercado de trabalho, de forma saudável e activa o maior tempo possível deve ser significativamente melhorada.

Os parceiros sociais europeus também têm em conta o contexto dos objectivos para o emprego constantes da estratégia Europa 2020.

---

<sup>1</sup> BUSINESSSEUROPE, CEEP, UEAPME e CES (e o comité de ligação Eurocadres / CEC)

## NON-OFFICIAL

Os parceiros sociais europeus examinaram a questão, designadamente no contexto do Ano Europeu do Envelhecimento Activo em 2012 e com base no seu quadro de acções sobre o Emprego dos Jovens negociado em 2013. No quadro deste programa, eles continuarão a debater as práticas e as medidas necessárias para abordar, entre outras, as seguintes questões-chave:

- O envelhecimento activo: Ter em conta as medidas e as condições de trabalho que têm como objectivo incentivar e permitir aos trabalhadores mais velhos de permanecer mais tempo ou voltar ao mercado de trabalho, por exemplo: horários de trabalho flexíveis, transições graduais para a reforma, actualização das competências, regulamentos e medidas em matéria de saúde preventiva e de segurança como adaptações físicas e organizacionais no local de trabalho com o objetivo de prolongar a capacidade de trabalhar. Tudo isso deve ser feito em conformidade com as disposições da segurança social e de protecção social e os processos de informação e consulta;
- A gestão da substituição do trabalhador mais velho: Gerir as consequências do crescimento dos contingentes de futuros reformados, nomeadamente em termos de recrutamento de novos funcionários, oportunidades para a integração dos jovens no mercado de trabalho e a necessidade de uma integração mais eficiente dos desempregados na vida activa e no mercado de trabalho;
- Mentor: Promover processos adequados de gestão dos recursos humanos para receber, informar e integrar os recém-chegados nas empresas, por exemplo através da atribuição de uma pessoa de referência/mentor, para facilitar o processo de integração na empresa e no trabalho e antecipar as necessidades de qualificações;
- A transferência de competências: Desenvolver a formação, as medidas de aprendizagem ao longo da vida com o objectivo de transferir competências entre os trabalhadores mais velhos e os mais jovens em sectores e empresas, com o objectivo, por exemplo, de ultrapassar a inadequação das competências, em particular em áreas e sectores com altas taxas de ofertas de emprego.

Carreiras mais longas contribuem para manter a sustentabilidade e a adequação das pensões, a inclusão social, a coesão e a solidariedade inter-geracional na Europa.

Os parceiros sociais europeus negociarão um acordo-quadro autónomo.

Eles organizarão um seminário conjunto de apuramento de factos no início das negociações. Ao fazer isso, pretendem garantir que as várias situações do mercado de trabalho em toda a Europa sejam devidamente tidas em conta e reforçar a apropriação dos parceiros sociais nacionais.

## **2. Promover uma melhor conciliação do trabalho com a vida privada e familiar e a igualdade de género para reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres**

Alcançar um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar é um desafio político importante para a UE, os Estados-Membros, os parceiros sociais e a sociedade em geral. Embora a disponibilidade, a qualidade e a acessibilidade dos serviços e das infra-estruturas de assistência social adequados continuem a ser cruciais, uma abordagem integrada e ambiciosa de políticas de conciliação é necessária para:

1) Aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres. As disparidades salariais entre homens e mulheres são um fenómeno multifacetado que se explica de várias maneiras, incluindo a segregação horizontal e vertical do mercado de trabalho, a falta de estruturas de acolhimento, uma carga desigual das responsabilidades familiares e domésticas, a discriminação e os estereótipos de género no local de trabalho.

2) Permitir que as famílias conciliem melhor a vida profissional, privada e familiar.

Os parceiros sociais europeus já se envolveram activamente neste debate, nomeadamente no âmbito do seu acordo conjunto sobre a licença parental, o seu quadro de acções em matéria de igualdade de género, incluindo o lançamento em 2014 de um conjunto de ferramentas para a igualdade de género baseada na Web e uma carta conjunta sobre o acolhimento das crianças. A nível nacional, várias novas acções foram tomadas nos últimos anos para promover um melhor equilíbrio entre a vida profissional e privada, mas vários desafios permanecem.

No contexto deste programa de trabalho, eles deverão:

- Estabelecer a terceira prioridade do seu quadro de acções em matéria de igualdade de género de 2005 sobre o apoio à conciliação da vida profissional: Os parceiros sociais europeus irão organizar um seminário de averiguação para identificar e promover a licença parental, os acordos de trabalhos e as infra-estruturas de acolhimento de crianças que beneficiam os empregadores e os trabalhadores.
- Organizar um intercâmbio de práticas dos parceiros sociais nacionais e da legislação existente com o objectivo de melhorar a base de conhecimentos sobre a igualdade de remuneração para trabalho igual entre homens e mulheres abordando os factores que contribuem para sistemas de remuneração neutros do ponto de vista do género.

Eles chegarão a um acordo sobre conclusões comuns, que podem incluir orientações e outras iniciativas de acompanhamento, e, se necessário, recomendações às autoridades públicas.

### **3. Mobilidade e migração**

A UE deve fazer mais para facilitar a mobilidade dos trabalhadores em toda a Europa e para melhorar a sua aceitação política, abordando lacunas e questões de aplicação das normas europeias e nacionais que levam a abusos. Os parceiros sociais europeus continuarão a contribuir para este debate e irão considerar acções conjuntas que vão além da sua participação regular em comités consultivos da Comissão ligados à livre circulação de trabalhadores.

Os parceiros sociais europeus estão prontos a contribuir para os esforços do Conselho e da Comissão para desenvolver um pacote de mobilidade e renovar a política da UE em matéria de imigração legal de uma forma que é mutuamente vantajosa para os empregadores e os trabalhadores e analisarão também a possibilidade de acções conjuntas que vão além desta iniciativa.

### **4. Pacote de investimentos e reforço da base industrial na Europa**

O investimento total diminuiu cerca de 18% na UE durante a crise, o que dificulta a recuperação, a criação de emprego e as metas da Estratégia Europa 2020. Actualmente, são urgentemente necessários mais investimentos públicos e privados e têm que ser mais complementares do que substitutos. De facto, de acordo com a própria estimativa da Comissão, o défice de investimento anual na UE, nos últimos anos, tem variado entre 230 a 370 mil milhões de euros. Portanto, o plano de investimento europeu de 315 mil milhões de euros em três anos é um primeiro passo necessário, pois pode lançar um processo de crescimento auto-sustentado. Têm de ser previstos instrumentos novos e eficazes.

A iniciativa da Comissão coloca a ênfase nos investimentos bem direccionados em I&D, infra-estruturas que favoreçam o crescimento, tais como a energia renovável e a eficiência energética, os transportes, a banda larga e a educação e a formação. A Comissão tenciona canalizar um montante significativo de investimento para projectos que podem ajudar a geração mais jovem a voltar a ter empregos decentes.

A União Europeia, em paralelo, define o rumo para um renascimento industrial na Europa, em que pelo menos 20% do PIB em 2020 seria gerado pelas actividades de fabricação, incluindo as PME. O pacote de investimentos deve assim contribuir plenamente para relançar a base industrial europeia, em particular em alguns sectores e cadeias de valor. Antes de chegarmos a 2020, a economia “verde” também poderá ter um efeito positivo na criação de emprego se as políticas apropriadas forem estabelecidas para maximizar as oportunidades de uma economia de baixo carbono ou de poupança de recursos energéticos, enquanto minimizam o risco para as empresas. O objectivo é garantir que os desafios dos mercados de trabalho decorrentes das novas políticas energéticas e climáticas sejam tidos em conta.

O plano da UE deve privilegiar o investimento e contribuir para um melhor clima de investimento par criar rapidamente as condições para a criação de emprego e a qualidade de bens e serviços. Remover as barreiras ao investimento na Europa significa garantir regulamentos que proporcionem uma segurança jurídica; promover o crescimento e o emprego, em particular nos países mais afectados pela crise; reduzir a burocracia desnecessária; e permitir um melhor acesso ao financiamento e completar o mercado único em áreas como a economia digital e a união energética.

Um investimento ambicioso também será necessário, por exemplo, em infra-estruturas sociais, nomeadamente na saúde e nos serviços sociais. O investimento em infra-estruturas de acolhimento, em particular, é essencial para promover uma melhor conciliação da vida profissional. O Fundo Social Europeu e outros programas financeiros específicos da UE, como a Iniciativa para o Emprego dos Jovens ou Erasmus +, são veículos essenciais de apoio financeiro da UE para os investimentos sociais necessários.

Uma governança adequada, independente e transparente do Fundo Europeu para o Investimento Estratégico - FEIE - é importante, bem como, se for caso disso, a participação dos parceiros sociais. A fim de garantir que o plano tem o importante efeito de alavanca esperado, a selecção dos projectos deve apoiar os objectivos estratégicos de crescimento e de emprego.

Os parceiros sociais da UE, que elaboraram um pacote de investimentos separadamente, continuarão a contribuir activamente, incluindo num formato bipartido ou tripartido para desenvolver o plano de investimentos, principalmente para garantir melhores resultados em termos de crescimento e criação de emprego.

## **5. Competências necessárias nas economias digitais**

Os parceiros sociais vão trocar pontos de vista sobre a forma de obter uma mão-de-obra com um maior grau de formação e de educação, incluindo melhores resultados em termos de competências básicas, em linha com os desafios dos mercados de trabalho de hoje e de amanhã. Para compensar a falta de adequação das qualificações é importante certificar-se, entre outras coisas, que os recursos adequados para a aprendizagem ao longo da vida estão disponíveis com base na partilha dos custos.

O reconhecimento da aprendizagem informal e não formal também é fundamental. Uma orientação adequada para os jovens na educação e formação com o objectivo de promover transições suaves para o mercado de trabalho também são fundamentais, a fim de resolver a falta de adequação.

Os parceiros sociais trocarão pontos de vista sobre a questão específica das competências digitais, incluindo o papel da aprendizagem digital e à distância, os recursos educativos abertos e os e-serviços. A troca deve incluir percursos de formação e qualificação e as melhores práticas.

O contexto global para este trabalho é o quadro de acções sobre o desenvolvimento ao longo da vida das competências e qualificações de 2002. Os intercâmbios bipartidos entre os parceiros sociais nacionais sobre estas questões serão organizados se for caso disso, no

âmbito do Comité do Diálogo Social, com o propósito de fomentar a aprendizagem mútua. Um trabalho de análise complementar sobre a aprendizagem ao longo da vida também será feito em 2016 no quadro do próximo ciclo de projectos integrados.

## **6. As políticas activas de emprego**

Um aspecto para garantir uma maior empregabilidade é pôr em prática políticas activas de emprego eficazes que garantam o apoio necessário para os candidatos a emprego e incentivos eficazes para o emprego.

Nos mercados de trabalho actuais, é também mais do que nunca necessário garantir que as pessoas possuem as competências e capacidades necessárias para se adaptarem às mudanças, para entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho e as políticas activas de emprego também devem contribuir para este objectivo.

As políticas activas de emprego (PAE) envolvem uma variedade de instrumentos e medidas, tais como os serviços de emprego públicos e privados, os incentivos no trabalho, os incentivos para iniciar um negócio, a rotação e partilha de empregos, a formação ou a assistência especial para os grupos desfavorecidos no mercado de trabalho. As PAE são concebidas e implementadas para integrar os desempregados e as pessoas inactivas na população activa e apoiar a mobilidade no mercado de trabalho. Dada a diversidade das necessidades individuais, são necessários serviços de acompanhamento individuais e percursos de inserção profissional personalizados para alcançar resultados positivos. A fim de garantir a existência de PAE eficazes, é necessário que sejam disponibilizados recursos bem orientados.

Estas são todas as medidas essenciais para facilitar a busca activa de postos de trabalho, para conseguir uma melhor adequação entre a oferta e a procura de mão-de-obra, em particular para os desempregados de longa duração e para os jovens, também no contexto da implementação em curso dos sistemas de garantia da juventude.

Neste contexto, os parceiros sociais europeus trocarão pontos de vista, nomeadamente no âmbito do Comité de Diálogo Social, sobre a eficácia e a qualidade das PAE, a fim de facilitar a transição do desemprego para o emprego e para atingir mais e melhores empregos.

## **7. Promover a aprendizagem para aumentar o emprego dos jovens**

Em 2013, os parceiros sociais europeus adoptaram um quadro de acções sobre o emprego dos jovens, que serão seguidos a nível nacional até que acções sejam tomadas.

Desde então, envolveram-se em estágios no quadro dos projectos integrados 2014-2016. Inicialmente este trabalho será realizado separadamente antes de ser acompanhado numa conferência conjunta em 2016. A partir desta base, vão explorar a possibilidade de outras actividades conjuntas, nomeadamente com vista a alcançar níveis mais elevados de mobilidade dos aprendizes por toda a Europa.

## **8. Compromisso para promover a capacitação e melhores resultados de implementação**

Mais de dez anos após a adopção do primeiro acordo-quadro autónomo, e com uma UE que se alargou a 28 Estados-Membros, os processos de implementação realçaram alguns desafios que devem ser superados.

Os parceiros sociais europeus continuarão a desenvolver o seu conceito comum de instrumentos de diálogo social europeu e a forma como podem ter um impacto positivo nos vários níveis de diálogo social, a fim de construí-lo, desenvolvê-lo e reforçá-lo. Parceiros sociais fortes, independentes e representativos são um factor-chave deste processo.

Eles reconhecem que são necessários maiores esforços para assegurar uma execução eficaz e eficiente dos compromissos assumidos durante o processo de negociação dos acordos

## NON-OFFICIAL

autónomos em todos os Estados-Membros, em conformidade com os próprios procedimentos e as práticas dos parceiros sociais nos Estados-Membros.

Os parceiros sociais europeus irão criar um subgrupo (com um equilíbrio geográfico), mandatado para acompanhar e implementar os instrumentos do diálogo social autónomo. Ele reunir-se-á no contexto de cada reunião SDC, irá informá-la regularmente e propor acções de apoio, a fim de alcançar melhores resultados de implementação, visando a cobertura de todos os Estados-Membros da UE.

Além disso, os parceiros sociais europeus vão lançar e coordenar, em conformidade com a respectiva governação interna, o desenvolvimento de orientações com o objectivo de alcançar melhores resultados de implementação nos países em que são necessários progressos, nomeadamente através do intercâmbio de práticas nacionais.

Ainda no âmbito dos seus projectos integrados, os parceiros sociais europeus estão de acordo em intensificar os seus esforços para melhorar a aplicação dos seus acordos autónomos, com uma abordagem que abranja todos os 28 Estados-Membros, mas que se centrou em 8-10 Estados-Membros da UE onde a falta de implementação ou uma implementação insuficiente foram observadas no passado. Isto incluirá:

- uma visão geral sobre o ponto da situação da implementação dos acordos autónomos nos 28 Estados-Membros;
- uma nova abordagem orientada para os 8-10 países onde foi observada a falta de implementação ou uma implementação insuficiente, incluindo até 5 visitas aos países para alguns desses países, que se espera venha a contribuir para um progresso real.

Por fim, se após 2 anos do trabalho deste subgrupo os acordos-quadro não forem implementados de forma satisfatória, os parceiros sociais examinarão outras acções de apoio para melhorar os resultados de implementação.

\*\*\*\*\*