



PARLAMENTO EUROPEU

2009 - 2014

Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais

2011/2067(INI)

20.4.2011

PROJECTO DE RELATÓRIO

sobre a Agenda para novas competências e novos empregos
(2011/2067(INI))

Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais

Relatora: Regina Bastos

ÍNDICE

	Página
PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU.....	3
EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS.....	9

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU

sobre a Agenda para novas competências e novos empregos (2011/2067(INI))

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta a comunicação da Comissão de 23 de Novembro de 2010 sobre uma Agenda para Novas Competências e Empregos: Um contributo europeu para o pleno emprego (COM(2010)0682),
- Tendo em conta a sua Resolução legislativa, de 8 de Setembro de 2010, sobre uma proposta de decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros: Parte II das Orientações Integradas "Europa 2020"¹,
- Tendo em conta a Decisão 2010/707/UE do Conselho, de 21 de Outubro de 2010, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros²,
- Tendo em conta a sua Resolução de 6 de Julho de 2010 sobre a promoção do acesso dos jovens ao mercado de trabalho e o reforço do estatuto de formando, estagiário e aprendiz³,
- Tendo em conta a sua Resolução de 6 de Julho de 2010 sobre contratos atípicos, percursos profissionais seguros, flexigurança e novas formas de diálogo social⁴,
- Tendo em conta a sua Resolução de 7 de Setembro de 2010 sobre o desenvolvimento do potencial de emprego de uma nova economia sustentável⁵,
- Tendo em conta a publicação do Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional de 2010, intitulada “Medium-Term Forecast up to 2020: Skills Supply and Demand in Europe” [Oferta e procura de competências na Europa - previsões a médio prazo até 2020]⁶,
- Tendo em conta o acordo-quadro de 25 de Março de 2010 sobre mercados de trabalho inclusivos, assinado pela CES, BUSINESS EUROPE, UEAPME e o CEEP,
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão de 3 de Março de 2010, intitulada “EUROPA 2020: Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo” (COM(2010)2020),
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão de 12 de Janeiro de 2011, intitulada “Análise Anual do Crescimento: uma resposta global da UE à crise” (COM(2011)0011), bem como o projecto de relatório conjunto anexo sobre o emprego,

¹ Textos aprovados, P7_TA(2010)0309.

² Textos aprovados, P7_TA(2010)0309.

³ Textos Aprovados, P6_TA(2010)0262.

⁴ Textos Aprovados, P7_TA(2010)0263.

⁵ Textos Aprovados, P7_TA(2010)0263.

⁶ Textos Aprovados, P7_TA(2010)0263.

- Tendo em conta a Comunicação da Comissão de 23 de Fevereiro de 2011, intitulada “Análise do 'Small Business Act' para a Europa” (COM(2011)0078),
 - Tendo em conta a Comunicação da Comissão de 9 de Novembro de 2010, intitulada “As conclusões do quinto relatório sobre a coesão económica, social e territorial: o futuro da política de coesão” (COM(2010)0642),
 - Tendo em conta o artigo 48.º do seu Regimento,
 - Tendo em conta o relatório da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais e os pareceres da Comissão da Indústria, da Investigação e da Energia, da Comissão do Desenvolvimento Regional, da Comissão da Cultura e da Educação, bem como da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros (A7-0000/2011),
- A. Considerando que o desemprego afecta presentemente 23.1 milhões de pessoas a nível mundial; considerando que a taxa do desemprego juvenil ascende a 20.4% e o desemprego de longa duração continua a aumentar,
- B. Considerando que, em consequência da crise económica de 2008, os sectores primário e da indústria transformadora perderam mais postos de trabalho do que se esperava, e que ainda se prevê que venham a perder cerca de 2,5 milhões de empregos até 2020,
- C. Considerando que se prevê ainda que o sector dos serviços, tal como o das vendas, da segurança, das limpezas, da restauração e da assistência, proporcionem o maior crescimento do emprego desde o presente até 2020, e que possa ser a área de maior crescimento,
- D. Considerando que a mudança sectorial dos padrões de emprego influencia naturalmente os padrões de emprego e o nível de qualificações requeridas,
- E. Considerando que os trabalhadores com habilitações universitárias correm mais riscos de perder o emprego,
- F. Considerando que a sustentabilidade a longo prazo da formação e do ensino superior depende de vários factores, designadamente do estado das finanças públicas e das percepções individuais,
- G. Considerando que se espera que aumente o número de postos de trabalho que requerem qualificações mais elevadas,
- H. Considerando que a migração, tanto dentro como fora da UE, impactará cada vez mais na futura dimensão e composição da população activa nos Estados-Membros e terá importantes repercussões na procura e oferta de competências,
- I. Considerando que uma economia sustentável tem o potencial de aumentar o número de postos de trabalho com condições dignas e de contribuir para a recuperação da economia europeia,
- J. Considerando que a UE ainda investe menos na investigação e educação que os seus parceiros económicos e concorrentes à escala mundial; considerando que são

necessários investimentos consideráveis na economia do conhecimento,

Desafios que as políticas de emprego enfrentam

1. Lembra que, no âmbito da Estratégia Europa 2020, os Estados-Membros acordaram numa taxa de emprego de 75 % para o grupo etário dos 20-64 anos até 2020; exorta todas as partes interessadas a que intensifiquem os seus esforços para que a Estratégia Europa 2020 seja um êxito;
2. Assinala que a taxa de emprego está estreitamente vinculada aos resultados económicos; recomenda encarecidamente aos Estados-Membros que sigam as directrizes para as políticas de emprego, juntamente com as orientações gerais de política económica;
3. Solicita uma melhor coordenação das políticas económicas entre os Estados-Membros, a fim de evitar a concorrência desleal e a distorção do mercado; insta os Estados-Membros a que respeitem as regras de disciplina orçamental para diminuir o risco de caírem em défice excessivo, e solicita à Comissão uma supervisão orçamental eficaz;
4. Apoia a iniciativa emblemática da Comissão no âmbito da Estratégia Europa 2020 de proceder à viragem para uma economia sustentável;
5. Lembra que a combinação da evolução demográfica e as alterações nas cadeias de produção requer melhor emprego, melhor educação e melhores estratégias de organização do trabalho, a fim de maximizar a competitividade da economia europeia, minimizar a perda de capital humano e criar novas possibilidades de emprego;
6. Realça que as medidas nacionais de flexigurança devem ser reforçadas e adaptadas aos novos contextos socioeconómicos de cada Estado-Membro, em conformidade com as suas necessidades específicas, a fim de garantir um mercado de trabalho flexível e activo, uma formação eficiente e sistemas de segurança social estáveis; manifesta a sua oposição a soluções "universais que sirvam a todos";
7. Lamenta que, para muitos trabalhadores, a conciliação entre a vida profissional e familiar continue a ser difícil; exorta os Estados-Membros a que dêem a todos os pais, especialmente às famílias monoparentais, oportunidades de integração, não só na vida profissional, mas também nos processos de aprendizagem ao longo da vida;

Respostas

Assegurar a disponibilidade de mão-de-obra qualificada

8. Saúda a iniciativa da Comissão de elaborar um Panorama de Competências da UE e de reformar a rede de serviços europeus de emprego EURES, no intuito de melhorar a transparência para as pessoas que procuram emprego;
9. Exorta a um melhor acompanhamento da procura no futuro de pessoas qualificadas na Europa e a uma transposição imediata dos resultados para as políticas de educação e de aprendizagem ao longo da vida nos Estados-Membros; considera que uma “aliança de conhecimentos” que reúna as empresas e os estabelecimentos de ensino seria um

instrumento útil para abordar a inovação e lacunas ao nível das competências;

10. Lamenta que a taxa do abandono escolar precoce continue a ser elevada; exorta os Estados-Membros a que apliquem políticas para prevenir o abandono escolar precoce e para oferecer alternativas de aprendizagem e de formação aos estudantes com dificuldades de aprendizagem;
11. Saúda a proposta da Comissão tendente a promover centros europeus de excelência com novas especializações académicas para os empregos do futuro;
12. Encoraja os Estados-Membros a incluir, nas suas políticas de formação profissional e de aprendizagem ao longo da vida, competências em matéria de TIC, a alfabetização digital e competências-chave transversais, tais como a comunicação em línguas estrangeiras, assim como o empreendedorismo;
13. Encoraja os Estados-Membros a aplicar um sistema dual de educação e de formação a fim de iniciar os jovens no mercado de trabalho desde a etapa mais precoce; solicita além disso às partes interessadas que garantam que os períodos de estágio e de aprendizagem culminem com a oferta de postos de trabalho;
14. Considera necessário melhorar o reconhecimento mútuo das competências, títulos e qualificações à escala da UE, e que esse reconhecimento seja alargado aos trabalhadores de países terceiros;

Promover a procura e a criação de emprego

15. Exorta os Estados-Membros e a Comissão a fomentarem a criação de pequenas e médias empresas, a dotá-las de um ambiente regulamentar propício e a melhorarem o seu acesso ao financiamento; lembra que 85 % dos postos de trabalho na UE provêm de PME; insta todos os interessados a eliminarem as barreiras à criação de empresas e à sua livre circulação;
16. Considera que urge concluir um mercado único sem barreiras e competitivo, de modo a facilitar a livre circulação dos trabalhadores; neste sentido, pede à Comissão e aos Estados-Membros que trabalhem em estreita colaboração com os parceiros sociais e fomentem o intercâmbio de boas práticas e de experiências neste domínio;
17. Condena energicamente o trabalho não declarado, que coloca em perigo tanto a sociedade como os trabalhadores; exorta os Estados-Membros a que levem a cabo controlos periódicos e a que ponham em marcha campanhas de informação destinadas a sensibilizar para as desvantagens a longo prazo para os trabalhadores empregados na economia paralela;
18. Considera que cabe ao sector da saúde desempenhar um papel fundamental em lograr alcançar os objectivos da Estratégia Europa 2020; considera além disso que, devido à evolução demográfica, o sector da saúde e da assistência social é uma importante fonte de emprego, cuja importância tenderá a aumentar; exorta a Comissão a que elabore um estudo sobre o pessoal que presta cuidados de assistência no domicílio dos clientes, a fim de apurar se a legislação da UE proporciona uma protecção social suficiente a esta

categoria de trabalhadores;

19. Pede à Comissão, aos Estados-Membros, aos parceiros sociais e a outras partes interessadas que garantam uma utilização eficaz dos fundos da UE, tais como o FSE, o FEDER e o Fundo de Coesão, e de instrumentos como o instrumento de microfinanciamento, para efeitos da criação de emprego;

Melhorar o funcionamento do mercado de trabalho

20. Assinala que as políticas de flexigurança se revestem de grande importância no âmbito da Agenda, e subscreve a apreciação da Comissão de que a crise tem colocado seriamente à prova as medidas nacionais de flexigurança;
21. Sublinha, no entanto, que a flexigurança, por si só, não pode remediar a crise, e pede à Comissão, aos Estados-Membros e aos parceiros sociais que prestem especial atenção aos trabalhadores de grupos desfavorecidos, tais como os jovens, os trabalhadores pouco qualificados e os trabalhadores portadores de deficiência;
22. Considera que, no quadro do novo impulso das mudanças sociais e económicas, os quatro componentes da flexigurança - disposições contratuais flexíveis e fiáveis, políticas activas do mercado de trabalho, aprendizagem ao longo da vida e modernos sistemas de segurança social - e o equilíbrio entre eles devem ser revistos e reforçados;

Promover mercados de trabalho inclusivos

23. Sublinha que, para sair fortalecida da crise económica, ser mais competitiva e convergente, ter maiores níveis de crescimento e assegurar os nossos sistemas de bem-estar a longo prazo, a Europa deve fazer pleno uso da sua força de trabalho potencial;
24. Realça, neste contexto, a importância de reduzir a segmentação e de melhorar a inclusão no mercado de trabalho, a fim de aumentar as oportunidades de os grupos desfavorecidos entrarem e progredirem no mercado de trabalho;
25. Sublinha a importância de incorporar os direitos das pessoas com deficiência na aplicação da Agenda, bem como em todos os aspectos da Estratégia Europa 2020;
26. Realça a importância da luta contra o desemprego juvenil como um assunto prioritário; exorta a Comissão e os Estados-Membros a que prossigam os seus esforços para facilitar a integração dos jovens no mercado de trabalho, incluindo a concessão de incentivos aos jovens e aos empregadores; sublinha, neste contexto, a importância crucial de facilitar a transição da escola para o trabalho, bem como a antecipação, actualização e a correspondência no plano das competências;
27. Relewa que as políticas de promoção da igualdade dos géneros e a conciliação entre a vida privada, familiar e profissional podem contribuir para uma maior participação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho;

Melhorar a qualidade do emprego e das condições de trabalho

28. Considera que a consecução do objectivo do pleno emprego tem de ser acompanhado de

esforços redobrados para melhorar a qualidade do emprego e das condições de vida e de trabalho de todos os trabalhadores;

29. Considera que cabe promover a qualidade do emprego como um conceito multidimensional, que abarca tanto as relações de trabalho como o trabalho em si mesmo; exorta a Comissão a que intensifique esforços para rever a definição e os indicadores comuns da UE sobre a qualidade do emprego, para os tornar mais operacionais com vista à avaliação e comparação das políticas dos Estados-Membros;
30. Enaltece a importância de integrar os esforços das partes interessadas para a melhoria da qualidade do emprego e da utilização de instrumentos políticos adequados, onde se incluem a legislação, a coordenação de políticas, o intercâmbio de boas práticas e acordos autónomos dos parceiros sociais;
31. Considera que uma protecção social adequada deve estar no centro da qualidade do emprego e, por conseguinte também, do conceito da qualidade do emprego;
32. Encoraja a Comissão a completar as suas actividades pré-legislativas e a apresentar as propostas legislativas anunciadas na Agenda, respeitando plenamente os resultados da sua avaliação do impacto económico e social e a autonomia dos parceiros sociais; enaltece os planos da Comissão tendentes a rever a eficácia da legislação relativa à qualidade do emprego e às condições de trabalho, tendo devidamente em conta a evolução dos mesmos;
33. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho, à Comissão e aos governos e parlamentos dos Estados-Membros.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

A crise económica, financeira e social que actualmente afecta a Europa evidenciou as fragilidades do modelo económico e social europeu, bem como anulou vários dos progressos alcançados no passado.

Desde que os primeiros efeitos da crise se começaram a sentir nos mercados de trabalho em 2008, a Europa já perdeu 5,6 milhões de empregos.

Actualmente são 23.051 milhões os desempregados na União Europeia - 9,5% da população activa. Esta é uma realidade com graves consequências para o crescimento e os sistemas de segurança social na Europa.

Igualmente preocupante é a dificuldade que alguns empregadores encontram no recrutamento, em especial para postos altamente qualificados. Mesmo durante a crise, alguns empregadores debateram-se com dificuldades para encontrar pessoas com as competências adequadas para preencher as ofertas de emprego.

Reforçar o capital humano e a empregabilidade através da actualização de competências significa colocar a Europa no caminho da retoma.

Devemos proporcionar às pessoas os correctos incentivos para que actualizem as respectivas competências, associem melhor educação, formação e trabalho, desenvolvam um misto adequado de aptidões e antecipem mais eficazmente as competências necessárias no futuro, de modo a garantir uma melhor correspondência entre a oferta e a procura do mercado de trabalho.¹

Os Estados-Membros assumiram o compromisso ambicioso de uma taxa de emprego de 75% para o grupo etário dos 20-64 anos, a concretizar até 2020.

A União Europeia está à altura deste desafio e tem capacidade para aumentar substancialmente as taxas de emprego.

Em Novembro de 2010, a Comissão adoptou a proposta de comunicação “Agenda para novas competências e empregos: um contributo europeu para o pleno emprego”.

A “Agenda para novas competências e empregos” insere-se no âmbito da Estratégia “Europa2020” e representa o contributo da Comissão para o objectivo ambicioso assumido pelos Estados-Membros de uma taxa de emprego de 75% para o grupo etário dos 20-64 anos, a concretizar até 2020.

Para conseguir atingir este objectivo, a Comissão propõe uma acção em torno de quatro prioridades:

- Intensificar a reforma dos mercados de trabalho, tendo em vista uma maior flexibilidade e segurança destes mercados (flexigurança);

¹ Relativamente à procura e oferta de competências na Europa, ver: e "Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020, Luxemburg 2010.
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf

- Conceder a pessoas e empresas incentivos adequados para investirem na formação e poderem actualizar continuamente as competências das pessoas de acordo com as necessidades dos mercados de trabalho;
- Para assegurar condições de trabalho dignas e melhorar simultaneamente a qualidade da legislação laboral, a Comissão apresentará propostas para rever a directiva relativa ao tempo de trabalho e avançará com uma iniciativa legislativa para melhorar a aplicação da directiva relativa ao destacamento de trabalhadores;
- Garantir condições nos mercados de trabalho propícias à criação de emprego, incluindo uma redução dos encargos administrativos ou dos impostos sobre o trabalho e a mobilidade, um aspecto especialmente importante nos sectores de evolução rápida, como os sectores de utilização intensiva de I&D.

Embora a relatora concorde com a abordagem definida pela Comissão, considera que existe margem para melhorias, nomeadamente:

- No que se refere à redução da carga administrativa e burocrática para as PME, a fim de estimular a criação de emprego;
- No que se refere ao abandono escolar precoce, devendo os Estados-Membros prevenir esse abandono escolar e oferecer alternativas de formação e de aprendizagem aos alunos;
- Medidas a adoptar para tornar mais fácil a conciliação da vida familiar e vida laboral;
- Uma melhor monitorização e antecipação das futuras competências necessárias, facilitando-se deste modo a correspondência com a oferta, orientando o desenvolvimento de aptidões para melhores perspectivas de emprego ao longo da vida.
- Na implementação de medidas direccionadas para os jovens, com a finalidade da sua inserção no mercado de trabalho, mesmo antes do final do percurso educativo, nomeadamente através de estágios que culminem com novas oportunidades de emprego.
- As normas relativas à flexigurança devem ser reforçadas e adaptadas aos contextos socioeconómicos de cada Estado-Membro, de modo a garantir um mercado de trabalho flexível, políticas activas do mercado de trabalho, a aprendizagem ao longo da vida e sistemas modernos de segurança social;
- Aperfeiçoamento da directiva relativa ao destacamento dos trabalhadores, no sentido da redução dos procedimentos administrativos e da resolução dos problemas de dupla tributação, de modo a facilitar a livre circulação de trabalhadores;
- Aprofundamento do reconhecimento mútuo das qualificações dos cidadãos da UE e dos cidadãos de países terceiros;
- Reforço da cooperação entre estabelecimentos de ensino e as empresas;

Para a elaboração de políticas eficazes de emprego, educação e formação, e para as escolhas individuais de carreira, torna-se necessário melhorar a capacidade dos Estados-Membros e da

União para preverem, anteciparem e adequarem as futuras competências às necessidades do mercado de trabalho.