

Flexigurança: mais pessoas em empregos de qualidade

A Comissão propõe hoje a definição de princípios comuns de flexigurança para promover a competitividade, o emprego e a satisfação profissional, através da combinação de flexibilidade e segurança para trabalhadores e empresas. As estratégias de flexigurança podem ajudar a modernizar os mercados de trabalho europeus e a dar respostas mais eficazes aos desafios e às oportunidades da globalização. Associam disposições contratuais flexíveis e fiáveis, políticas activas de emprego, estratégias globais de aprendizagem ao longo da vida e modernos sistemas de protecção social que assegurem um apoio adequado ao rendimento em períodos de desemprego. A Comissão aponta igualmente um conjunto de percursos típicos para ajudar os Estados-Membros a conceber as suas próprias estratégias de flexigurança, aprendendo com as experiências e boas práticas dos seus congéneres. Em sintonia com a estratégia da UE para o crescimento e o emprego, os princípios comuns de flexigurança visam garantir a mais pessoas a possibilidade de tirar pleno proveito das rápidas mutações que marcam a economia global dos nossos dias.

Vladimír Špidla, Comissário europeu responsável pelo Emprego, os Assuntos Sociais e a Igualdade de Oportunidades, declarou: "A flexigurança constitui a melhor forma de garantir aos europeus um elevado grau de segurança profissional, de modo a que possam encontrar um emprego de qualidade em qualquer etapa da sua vida activa; e esperar uma progressão de carreira satisfatória numa envolvente económica em rápida evolução". Acrescentou ainda: "A flexigurança proporciona um equilíbrio entre direitos e responsabilidades para trabalhadores e empresas, bem como para os poderes públicos: todos têm o dever de contribuir para o emprego, a sociedade e o crescimento sustentável. Com a flexigurança, não se trata de retirar segurança a um grupo para a dar a outro, mas sim de explorar a interacção positiva entre flexibilidade e segurança. É agora necessário que as partes interessadas trabalhem em conjunto para garantir benefícios para as economias, os trabalhadores e as empresas da Europa."

A Europa tem de encontrar novas formas de flexibilizar os respectivos mercados de trabalho, ao mesmo tempo que proporciona segurança no emprego. A flexigurança constitui uma abordagem global da política do mercado de trabalho, que combina uma suficiente flexibilidade das disposições contratuais — para que empresas e trabalhadores possam enfrentar a mudança — com uma segurança que permita aos trabalhadores manterem-se nos seus empregos ou rapidamente encontrar outros, beneficiando de rendimentos adequados durante os períodos de transição. A comunicação sublinha que esta abordagem pode ser positiva para trabalhadores e empresas. Com a flexigurança, trata-se de facilitar a mobilidade profissional dos trabalhadores dentro da mesma empresa e no mercado de trabalho. A segurança destina-se tanto aos trabalhadores como às empresas, na medida em que a melhoria das competências da mão-de-obra proporciona também aos empregadores segurança e benefícios adicionais. A flexibilidade e a segurança podem reforçar-se mutuamente.

A comunicação, resultado de um extenso processo de consulta com as principais partes interessadas, identifica as grandes áreas políticas da flexigurança (as componentes da flexigurança) e propõe oito princípios comuns neste domínio. Estes princípios constituem pontos de referência que devem ser acordados pelos Estados-Membros e incluem:

1. intensificar a aplicação da estratégia da UE para o crescimento e o emprego e reforçar o modelo social europeu;
2. encontrar um equilíbrio entre direitos e responsabilidades;
3. adaptar a flexigurança à diversidade de circunstâncias, necessidades e desafios dos Estados-Membros;
4. reduzir as disparidades entre os trabalhadores em situações contratuais atípicas e por vezes precárias e os que têm empregos permanentes a tempo inteiro;
5. desenvolver a flexigurança interna e externa, ajudando os trabalhadores a progredir na carreira e no mercado de trabalho;
6. fomentar a igualdade entre homens e mulheres e promover a igualdade de oportunidades para todos;
7. elaborar propostas políticas equilibradas que promovam um clima de confiança entre os parceiros sociais, os poderes públicos e outros intervenientes;
8. garantir uma distribuição equitativa dos custos e benefícios das políticas de flexigurança e contribuir para políticas orçamentais sólidas e financeiramente sustentáveis.

A comunicação apresenta igualmente quatro "percursos" típicos para ajudar os Estados-Membros a desenvolverem as próprias estratégias de flexigurança adaptadas aos desafios nacionais. É evidente que não existe uma solução que sirva a todos, na medida em que as situações dos mercados laborais variam grandemente na UE. Em alguns países, por exemplo, os esforços podem incidir na busca de soluções no interior das empresas, enquanto que noutros a tónica pode recair nas transições entre empregos. Estes percursos foram concebidos com base nas experiências e nas políticas actuais e reais dos Estados-Membros, as quais foram analisadas por um grupo de peritos sobre flexigurança e respectivo relator, Professor Ton Wilthagen.

Os diferentes elementos estratégicos abrangidos pela flexigurança e as suas componentes não são novos. No entanto, as políticas de flexigurança apresentam uma nova abordagem integrada na qual os variados elementos se reforçam mutuamente.

Os instrumentos financeiros comunitários para a coesão — e em especial o Fundo Social Europeu no período de programação 2007-2013 — podem contribuir de forma significativa para a vertente orçamental da flexigurança, através, por exemplo, da formação a nível da empresa, de programas de aprendizagem ao longo da vida ou da promoção do empreendedorismo.

Um recente inquérito Eurobarómetro (Outono de 2006) revelou que os cidadãos europeus compreendem e aceitam a necessidade de adaptação e mudança que caracteriza a flexigurança: 72% consideram que os contratos de trabalho devem ser mais flexíveis, de modo a possibilitar maior criação de emprego; 76% acreditam que o mesmo emprego para toda a vida é algo que pertence ao passado; e 88% partilham da opinião de que a aprendizagem ao longo da vida melhora as hipóteses de se encontrar um emprego rapidamente.

A flexigurança tem um lugar de destaque nas Orientações Integradas, que foram acordadas unanimemente pelos Estados-Membros e estão na base da aplicação da estratégia de Lisboa para o crescimento e o emprego, tanto a nível europeu como nacional. A flexigurança só pode ser coroada de êxito com o envolvimento de todas as partes interessadas. A Comissão exorta os Estados-Membros a trabalhar com os parceiros sociais, para que as respectivas abordagens de flexigurança sejam incluídas nos Programas Nacionais de Reformas, no âmbito da estratégia de Lisboa.

Para mais informações, consultar:

Ligação à comunicação

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jun/flexicurity_en.pdf

Ligação ao relatório de peritos, de onde constam exemplos de flexigurança em 27 Estados-Membros:

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flex_meaning_en.htm

Antecedentes:

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flex_meaning_en.htm

Conferência sobre flexigurança, em 20 de Abril de 2007, que reuniu as partes interessadas:

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flex_stakeholderconference_en.htm