

Definição de Trabalho de Qualidade: Um plano de ação da CES para mais e melhores empregos (Posição da CES)

Adotada no Comité Executivo da CES em 13-14 de Dezembro de 2017

Introdução

A Europa ainda precisa de mais empregos, mas também precisa de melhores empregos. A CES tem vindo consistentemente a destacar a injustiça do mau emprego e do trabalho inseguro. O Congresso de Paris de 2015 comprometeu a CES a desenvolver uma *"definição de 'trabalho de qualidade' com os indivíduos no centro, a ser elaborada a nível europeu, abrangendo indicadores acordados de qualidade de trabalho"* (Plano de Ação do Congresso de Paris, parágrafo 61). Esta Resolução representa o cumprimento desse compromisso.

A seguinte resolução baseia-se nos trabalhos anteriores da CES, incluindo o documento de posição de 2015, "Rumo a uma estratégia europeia para o emprego de qualidade".

O Executivo da CES é convidado a adotar a definição de trabalho de seis pontos que foi desenvolvida pelo comité do Mercado de Trabalho e Emprego da CES (EMT – Emprego e Mercado de Trabalho) e a comentar o plano de ação concebido para levar adiante a definição.

A definição engloba os seguintes pontos, com um plano de ação para os desenvolver enquanto indicadores e *benchmarks* nos próximos dois anos:

- Bons salários
- Segurança no trabalho através do emprego padrão e acesso à proteção social
- Oportunidades de aprendizagem ao longo da vida
- Boas condições de trabalho em locais de trabalho seguros e saudáveis
- Horário de trabalho razoável com bom equilíbrio trabalho – vida pessoal
- Representação sindical e direitos de negociação

O objetivo global é aumentar o perfil da qualidade de trabalho a nível Europeu e torná-la uma característica chave na orientação e avaliação de políticas de emprego nos Estados Membros.

A Europa social encontra-se claramente numa encruzilhada. Tal como a CES deixou claro, para a UE ser construtiva e relevante para os próximos 60 anos, deve reorientar os seus esforços para o desenvolvimento de uma agenda social positiva. A procura por mais e melhores empregos é mais forte do que nunca, estando a CES preparada com propostas claras sobre como podemos trabalhar juntos para as pôr em prática.

Rejeitamos por completo a premissa de que há um compromisso a estabelecer entre mais empregos e melhores empregos, e não somos os únicos. Em toda a Europa, somos confrontados com a evidência clara do reforço positivo que os mercados de trabalho que funcionam bem trazem, tanto para a quantidade como para a qualidade dos empregos, incluindo a inclusão dos mercados de trabalho através do combate a todas as formas de discriminação.

Os Estados-Membros que melhoraram os últimos anos em termos de combate ao desemprego são, em grande medida, os mesmos países que registam os mais altos níveis de qualidade do trabalho, de acordo com o Inquérito Europeu às Condições de Trabalho de 2015¹.

Este facto não é uma coincidência e devem ser grandes extraídas grandes lições desta experiência. São particularmente de notar os Estados-Membros cujos mercados de trabalho são agora reconhecidos como "situação crítica" pela Comissão e pelo Conselho EPSCO no Relatório Conjunto sobre o Emprego². Estes são países com proliferação de trabalho precário e empregos de baixa qualidade; são países com altos níveis de desemprego - particularmente o desemprego de longa duração (mais de 12 meses) - e com os problemas associados que isso implica. A desigualdade, a exclusão de grupos sub-representados, os riscos da pobreza e assim por diante. Têm também os níveis mais baixos de cobertura de negociação coletiva.

Em setembro de 2017, o relatório de investigação da Eurofound, "Estimativa da folga do mercado de trabalho na União Europeia"³, destacou a fraqueza de julgar os mercados de trabalho apenas pelas taxas de desemprego principais - um ponto igualmente válido para as taxas de emprego -, uma vez que a queda nas taxas de desemprego foi acompanhada por aumentos na folga do mercado de trabalho. Simplificando, a diferença entre a quantidade de trabalho disponível e a quantidade que os trabalhadores necessitam está a aumentar. Compartilha-se menos trabalho, uma consequência clara de um subinvestimento crónico.

Não só o desemprego e o trabalho de baixa qualidade co-existem, mas são também o produto claro da economia de austeridade - são os mesmos Estados-Membros que foram colocados sob pressão extrema e, em vários casos, sob intervenção direta através dos "Programas de Ajuste Económico" (os chamados resgates de Troika), que agora têm ambos esses profundos problemas do mercado de trabalho em abundância. No entanto, mesmo para além desses Estados-Membros, o mantra de uma determinada variante unidimensional de "reformas estruturais" despojou os trabalhadores da certeza na busca da "flexibilidade do mercado de trabalho", sem no entanto disponibilizar os mecanismos de segurança para facilitar a transição para novos empregos em novos setores.

Em vez disso, reduziram as políticas ativas do mercado de trabalho, cortaram o apoio ao desemprego e reduziram a proteção social. Talvez, de forma mais prejudicial para todos, para a sustentabilidade a longo prazo, impediram os sindicatos de desempenhar o nosso papel legítimo na proteção dos trabalhadores contra os efeitos dessas exigências, dizimando a negociação coletiva e o diálogo social.

Isto não pode continuar. O trabalho de qualidade só será promovido em toda a Europa se tivermos uma estratégia clara para o alcançar. Exigimos mais e melhores empregos porque os benefícios estendem-se por toda a parte e procuramos usar este documento como um ponto de partida para trabalhar com os empregadores e com as instituições europeias, de forma a implementá-lo em benefício de todos.

Pressionar por um emprego de qualidade

O trabalho de qualidade é oferecido por economias europeias fortes; não pelas que estão sufocados por regras excessivamente restritivas de manutenção da dívida e por subinvestimento crónico.

¹ Breve resumo disponível em várias línguas: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>

² Para um resumo sucinto consultar 'Evidence in Focus' de 14 de Março de 2017:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2757&furtherNews=yes>

³ Disponível : https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1711en.pdf

A criação de empregos de qualidade em todos os Estados-Membros deve ser uma prioridade fundamental para a governança económica da UE, mas deve haver planos de ação para os levar a cabo, em vez de simplesmente se afirmar que são desejáveis.

Como a CES observou no nosso documento de posição de 2015, "Rumo a uma estratégia europeia para o emprego de qualidade", a Estratégia Europeia para o Emprego não está a ser cumprida porque *"muitos dos que estão no trabalho enfrentam uma situação de emprego precária, atormentada pela insegurança no emprego, pelos salários baixos e pela exclusão da proteção social básica: contratos precários, como contratos de horários zero, falsos trabalhos por conta própria, estágios não remunerados e trabalho não declarado são características negativas do mercado de trabalho em crescimento"*.

A necessidade de todos na Europa terem acesso a um trabalho de qualidade é esmagadora. Apesar de todos os erros da última década e das políticas de austeridade equivocadas, a Europa continua a ser o maior mercado único no mundo com os mais altos padrões sociais. Torna-se, portanto, imperdoável que não se desenvolvam esses fundamentos sólidos, no sentido de criar empregos sustentáveis para o futuro que ofereçam dignidade a todos.

A necessidade social de um foco renovado na qualidade do trabalho permanece clara para todos os sindicalistas. Existimos com o propósito de melhorar a vida profissional dos trabalhadores. No entanto, existe uma necessidade social mais profunda que se estende para além das nossas prioridades e que a torna uma prioridade para todos os empregadores e governos. A proliferação de maus trabalhos leva a uma precariedade que não se limita ao local de trabalho. As pessoas que não têm ambientes de trabalho confiáveis e gratificantes, que estão presas pela incerteza económica, tendem a não produzir os cidadãos mais felizes, capazes de contribuir nas suas comunidades. A sociedade como um todo sofre à medida que as pessoas desvinculadas saem do mercado de trabalho. Pesquisas recentes do ETUI demonstraram de que forma a ausência de legislação de proteção ao emprego e de apoio decente aos desempregados é um indicador de apoio aos partidos de extrema direita⁴. A necessidade de instituições robustas do mercado de trabalho é, portanto, irresistível.

No entanto, existe um argumento económico muito forte para espalhar o trabalho de qualidade de forma alargada: pode desempenhar um papel importante na contribuição para a produção e a competitividade da UE. Trabalho de melhor qualidade que proporciona aos cidadãos mais dinheiro para gastar e impulsionar as economias locais; com acesso a oportunidades bem financiadas de aprendizagem ao longo da vida para se desenvolverem enquanto trabalhadores e enquanto pessoas; e a liberdade do medo da pobreza que muitos trabalhadores atualmente experimentam. Mais trabalho de qualidade significa enfrentar a desigualdade de frente.

Construir alianças

O compromisso de melhorar a qualidade do emprego também não se limita ao movimento dos trabalhadores. Em vários pontos nos últimos anos, ganhou o apoio das organizações de empregadores de nível europeu e das instituições da UE (Parlamento, Comissão e Conselho) ao aceitar que a "qualidade do trabalho" precisa de ser uma prioridade, a par da necessidade óbvia de criação de mais empregos.

⁴ <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Why-far-right-parties-do-well-at-times-of-crisis-the-role-of-labour-market-institutions>

No entanto, o compromisso foi irregular e inconsistente - um exemplo é a revisão de 2015 das Diretrizes Europeias de Emprego 2010 para alcançar os objetivos da Estratégia Europa 2020, que derrubaram a referência explícita que havia aparecido nas diretrizes de 2010, "*Diretriz 8: Desenvolvimento de uma mão-de-obra qualificada respondendo às necessidades do mercado de trabalho, promovendo a qualidade do trabalho e a aprendizagem ao longo da vida*". Em vez disso, tornou-se sujeito a um compromisso renovado com a "flexigurança" na versão 2015/16.

O relatório final, recentemente divulgado, do Taylor Review, comissionado pelo governo, sobre o emprego moderno no Reino Unido, produziu propostas totalmente desadequadas – em lugar da mudança de jogo que era necessária. Apesar deste contratempo, no relatório, a qualidade do trabalho foi abordada através de um modelo desenvolvido pelo projeto de pesquisa europeu QuInnE (Qualidade de empregos e resultados de Emprego gerados pela Inovação). A CES tem sido parceira neste projeto de investigação, que mostra quão semelhante a sua definição é da nossa:

- Salários;
- Qualidade de emprego;
- Educação e formação;
- Condições de trabalho;
- Equilíbrio vida e trabalho; e
- Participação consultiva & representação coletiva.

O facto de esta definição ter sido utilizada num relatório de alto nível encomendado por um governo que não vê o movimento sindical com bons olhos evidencia a facilidade em trazer a qualidade do trabalho para a agenda.

Já estabelecemos o *Acordo-Quadro sobre Mercados de Trabalho Inclusivos (2010)*⁵, aprovado através do Diálogo Social Europeu. Isso incluiu um compromisso de "parceiros sociais para trabalharem juntos para promover mercados de trabalho inclusivos, maximizar todo o potencial da força de trabalho da Europa e aumentar as taxas de emprego e melhorar a qualidade do emprego". Isso fornece uma base significativa para construir e demonstra que há um apetite mais amplo para abordar a questão do trabalho de qualidade.

Já foi estabelecido o *Acordo-Quadro sobre Mercados de Trabalho Inclusivos (2010)*⁵, aprovado através do diálogo social europeu, o que incluiu um compromisso por parte dos "parceiros sociais para trabalharem em conjunto para promover mercados de trabalho inclusivos, maximizar todo o potencial da força de trabalho da Europa e aumentar as taxas de emprego e melhorar a qualidade do emprego". Isto constitui uma base significativa a partir da qual se pode trabalhar e demonstra que há uma vontade mais ampla para abordar a questão do trabalho de qualidade.

As melhorias nas economias da Europa desde este Acordo dão-nos margem para ir mais longe e testar verdadeiramente se os empregadores estão a levar a sério o seu compromisso. Destaca-se o quão importante é empurrar a agenda, à medida que as taxas de emprego, em geral, recuperam em toda a UE.

O que é trabalho de qualidade?

O ponto de partida para o desenvolvimento da nossa definição foi o Índice de Qualidade de Trabalho da ETUI⁶. Ao longo de vários anos esta foi estabelecida como um instrumento principal em debates sobre a qualidade no emprego. Foi selecionada de entre diferentes alternativas como a melhor base sobre a qual trabalhar, com algumas alterações que o tornaram mais adequado às exigências políticas da CES enquanto organização de campanha e parceiro social europeu.

⁵ https://resourcecentre.etuc.org/spaw_uploads/files/FA%20ILM.pdf

⁶ <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Job-quality-in-the-crisis-an-update-of-the-Job-Quality-Index-JQI>

Se quisermos alcançar o objetivo do trabalho de qualidade, devemos ser claros nas nossas definições: o emprego e o trabalho já eram sinónimos virtuais, mas estão neste momento a afastar-se um do outro todos os anos, graças ao crescimento das plataformas online e do trabalho por conta própria, a par da proliferação de diferentes tipos de contratos em toda a Europa.

É claro que os mercados de trabalho que funcionam bem que respeitam a autonomia dos parceiros sociais oferecem o elevado número de empregos que é necessário (o que podemos chamar de emprego de qualidade) e os empregos de alta qualidade que proporcionam aos trabalhadores satisfação, flexibilidade e bons salários. Reforçam-se mutuamente. Portanto, ao definir o "trabalho de qualidade", também exigimos trabalhos e empregos de qualidade. O emprego padrão de alta qualidade continua a ser o melhor caminho para uma economia justa.

Após um extenso trabalho no Comité de EMT da CES, concordou-se que, como iniciativa piloto, a definição de trabalho de qualidade deve consistir nas seguintes características:

- Bons salários
- Segurança no trabalho através do emprego padrão e acesso à proteção social
- Oportunidades de aprendizagem ao longo da vida
- Boas condições de trabalho em locais de trabalho seguros e saudáveis
- Horário de trabalho razoável, com equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar
- Representação sindical e direitos de negociação

Para diferentes grupos de trabalhadores, cada um desses pontos terá diferentes níveis de prioridade. Os desafios que os trabalhadores enfrentam em diferentes locais de trabalho não são os mesmos - no entanto, o trabalho que precisa ser promovido em toda a UE é o trabalho que tem bons padrões em cada uma dessas áreas. Além disso, demasiados trabalhadores ainda enfrentam barreiras adicionais devido à discriminação.

Dentro de cada área principal, podem ser identificados *benchmarks*, permitindo-nos avaliar as alterações nos mercados de trabalho da Europa. Estes devem ser desenvolvidos nos próximos meses pelo comité do Emprego e Mercado de Trabalho da CES, conforme explicado na secção seguinte sobre "Desenvolver o trabalho de qualidade".

Será explorado, por exemplo, de que forma um compromisso com as oportunidades de aprendizagem ao longo da vida em suma pode ser levado a cabo como dias de folga pagos para formação de trabalhadores; ou como os riscos psicopedagógicos que os trabalhadores enfrentam nos locais de trabalho podem ser melhorados através de um compromisso político para locais de trabalho seguros e saudáveis.

O trabalho da CES nesta fase é esboçar as características comuns identificadas. Existem desafios profundos e intratáveis para a qualidade do trabalho em toda a UE, que se manifestam de forma diferente em cada Estado-Membro. Para além dos Estados Membros, alguns setores de emprego foram mais atingidos do que outros pelas mudanças económicas, pela globalização e pela automação. Incluem-se aqui os serviços públicos, sobre os quais a austeridade provocou grandes perdas de postos de trabalho e que muitas vezes têm grandes majorias de mulheres trabalhadoras. Essas nuances refletiram-se no trabalho das nossas federações setoriais, no desenvolvimento desta agenda.

Os desafios do Mercado de trabalho

O estado atual de muitos mercados de trabalho europeus não está simplesmente a promover padrões nestas áreas. Ao abordar isso, o ponto de partida deve ser uma identificação clara dos desafios que os nossos mercados de trabalho enfrentam de uma perspetiva estrutural, tecnológica e política.

O nível nacional é o mais apropriado para os filiados da CES entrarem em detalhes a este respeito, dada a variedade e particularidade dos desafios. No entanto, há vários que já devem ser destacados a nível europeu, devido à sua prevalência.

O principal desafio estrutural para os mercados de trabalho europeus que representam uma barreira para o trabalho de qualidade é a enorme quantidade de desemprego e subemprego que persiste. Embora os níveis de produção se tenham recuperado de forma geral para níveis pré-crise, o mesmo não acontece com as taxas de desemprego que permanecem historicamente altas e, em particular, por horas trabalhadas por trabalhador, que ficam ainda mais aquém. Relativamente ao desemprego de mais de 12 meses, está a diminuir mais lentamente, sugerindo que se está a tornar estrutural. Quase metade (46%) do desemprego na UE é hoje de longo prazo.

O segundo desafio fundamental tem a ver com as mudanças tecnológicas na forma de trabalho de plataforma online, digitalização de economias e a automação de uma gama crescente de trabalho. Estas mudanças têm o potencial de realmente melhorar a qualidade do trabalho, uma vez que as tarefas monótonas e repetitivas são levadas a cabo por máquinas. No entanto, isso só será o caso se (e este é um grande se) transições de mercado de trabalho justas e seguras sejam implementadas para reimplantar esses trabalhadores através de um compromisso robusto para desenvolver as habilidades digitais da nova economia. Isso novamente reforça a importância do diálogo e o papel crítico que os sindicatos devem desempenhar - e estão prontos para o fazer.⁷

Finalmente, há o difícil desafio político do futuro do trabalho na Europa. Torna-se claro que a flexibilidade cada vez mais exigida pelos trabalhadores na Europa tem que ser compartilhada de forma mais equitativa com os empregadores e com o Estado. Durante demasiado tempo foram os mais fracos a suportar a carga mais pesada. Se vai haver um declínio fundamental na quantidade de trabalho disponível, então as políticas devem ser implementadas com este dado em mente, devendo parar de alocar muito pouco para alguns trabalhadores e demais para outros.

Aqui, pode haver um papel para o esquema de rendimento mínimo, tal como descrito no nosso Plano de Ação de Paris, ou alternativas semelhantes em toda a Europa, de modo que as fontes de trabalho não confiáveis contribuam para o aumento do padrão de vida, em lugar de condenar as pessoas a uma vida precária de pobreza.

Precisamos de empregos de alta qualidade, produzidos por mercados de trabalho de alta qualidade. Este não é um jogo de soma zero e o trabalho de qualidade não aparecerá magicamente. Precisamos de o construir.

Promover o trabalho de qualidade: um plano de ação

Os trabalhadores europeus não querem uma definição de trabalho de qualidade que fique parado numa prateleira em Bruxelas; tem que ser acompanhado pela ação.

Esta ação pode ser dividida entre, em primeiro lugar, o que estamos a planear fazer enquanto organização sindical europeia e, em segundo lugar, o que queremos que os outros façam, em particular a Comissão Europeia, mas também os empregadores, quando possível.

⁷ For more detail, see the recent 'ETUC Resolution on tackling new digital challenges to the world of labour, in particular crowdwork': <https://www.etuc.org/documents/tackling-new-digital-challenges-world-labour-particular-crowdwork#.WifDUOqnGUk>

A CES tem várias linhas de ação para prosseguir uma agenda de trabalho de qualidade. Em primeiro lugar, estamos a lançar um processo para identificar os melhores indicadores e *benchmarks* para capturar os desafios reais do trabalho de baixa qualidade.

Para o efeito, o secretariado da CES apresentou uma proposta de financiamento pela Comissão Europeia para um projeto de investigação para explorar esta situação.

Os objetivos do projeto são a recolha de informações atualizadas sobre a qualidade do trabalho em toda a Europa, para passar depois a identificar as lacunas existentes, através de ações como:

- Esboçar uma imagem abrangente da qualidade do trabalho na Europa, de acordo com a definição de seis pontos dos trabalhadores
- Identificar pontos fortes e fracos conceptuais nesta definição
- Identificar as instituições de relações laborais que atualmente promovem ou impedem o trabalho de qualidade
- Identificar o papel que a Estratégia Europeia de Governança Económica e de Emprego teve no seu apoio ou prejuízo no passado e o que poderão vir a fazer no futuro.

Caso seja aprovado, o projeto será posto em prática durante 2 anos, a partir de janeiro de 2018, com um relatório final no término do período, fazendo recomendações sobre a forma como as lacunas específicas nos Estados-Membros e setores poderão ser abordadas. Podem também ser divididas por temas, de modo a identificar desafios específicos para grupos de trabalhadores, por ex. trabalhadores jovens, trabalhadores mais velhos ou os que trabalham em setores em declínio.

O comité de EMT da CES será o grupo que coordenará este projeto, que inclui também cinco organizações de investigação parceiras de cinco Estados-Membros diferentes.

Para além deste projeto, a qualidade do trabalho será um ponto de referência fundamental para a avaliação de qualquer iniciativa de emprego da UE. A este respeito, a definição da CES sobre o trabalho de qualidade deve ser utilizada como uma ferramenta para rastrear o progresso no cumprimento do objetivo declarado da Comissão de uma Europa social avaliada por Triplo-A. Devemos elevar o perfil da qualidade do trabalho e colocá-lo na vanguarda da formulação de políticas.

Em primeira instância, isso significaria através dos nossos mecanismos de diálogo em curso com a Comissão sobre o Semestre Europeu, incluindo o desenvolvimento de iniciativas emergentes em relação ao Pilar Europeu de Direitos Sociais. Tal como a CES destacou de forma consistente, a governança económica europeia ignorou repetidamente a questão da qualidade do trabalho, apesar das referências nas diretrizes de emprego. Em última análise, não tem desempenhado um papel significativo na emissão de Recomendações Específicas por País.

Um exemplo concreto para o colocar em prática é pressionando a Comissão a incorporar os indicadores identificados pelo Comité de EMT da CES (bem como o projeto associado) no Marcador Social que lançaram para rastrear o progresso em relação ao Pilar Europeu de Direitos Sociais. Isto tem muitos aspetos positivos, mas faltam alguns indicadores-chave para rastrear a qualidade do trabalho - alguns exemplos potenciais que são identificados no anexo que se segue. Em seguida,

decidiremos qual a melhor forma de seguir esses indicadores, de forma a maximizar o seu impacto.

Finalmente, enquanto continuaremos a prosseguir a nossa própria agenda ampla sobre qualidade do trabalho, queremos usá-la para que a Comissão adote as suas próprias ideias sobre o assunto, o que irá introduzir o tema na agenda da governança económica e da Estratégia Europeia de Emprego. Só desta forma teremos qualquer esperança de reverter os declínios nos padrões de vida que muitos trabalhadores na Europa têm vindo a suportar há muito.

Anexo: Exemplos de *potenciais* indicadores de *benchmarking*

Abaixo encontram-se exemplos hipotéticos de como a definição poderia ser mobilizada enquanto indicadores rastreáveis para avaliar os resultados da política de emprego. É apenas ilustrativo e não prejudica o próximo trabalho do comité de emprego neste campo.

Dimensão de qualidade de trabalho	Potencial Indicador
Bons salários	<ul style="list-style-type: none">- <i>aumento do salário médio local para os homens</i>- <i>aumento do salário médio local para as mulheres</i>
Segurança no trabalho através do emprego padrão e acesso a proteção social	<ul style="list-style-type: none">- <i>redução do emprego temporário involuntário para as mulheres</i>- <i>redução do emprego temporário involuntário para os homens</i>- <i>redução do emprego em regime parcial involuntário para as mulheres</i>- <i>redução do emprego em regime parcial involuntário para os homens</i>
Oportunidades de aprendizagem ao longo da vida	<ul style="list-style-type: none">- <i>aumento global do número médio de dias de licença paga para formação ou educação por trabalhador</i>
Boas condições de trabalho em locais de trabalho seguros e saudáveis	<ul style="list-style-type: none">- <i>redução do número de trabalhadores que tiram dias por doença</i>
Horários de trabalho razoáveis e bom equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal	<ul style="list-style-type: none">- <i>aumento global do número de dias de licença parental por trabalhador</i>- <i>redução da percentagem de trabalhadores que trabalham mais de 48 horas</i>
Representação sindical	<ul style="list-style-type: none">- <i>aumento da cobertura na negociação coletiva</i>