

Quinta-feira, 10 de setembro de 2015

P8_TA(2015)0321

A criação de um mercado de trabalho competitivo na UE no século XXI

Resolução do Parlamento Europeu, de 10 de setembro de 2015, sobre a criação de um mercado de trabalho da UE competitivo para o século XXI: a adequação das competências e das qualificações à procura e às oportunidades de emprego, como forma de recuperar da crise (2014/2235(INI))

(2017/C 316/27)

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia,
- Tendo em conta a sua resolução, de 22 de outubro de 2014, sobre o Semestre Europeu para a coordenação das políticas económicas: aplicação das prioridades para 2014 ⁽¹⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 15 de abril de 2014, sobre «Como pode a União Europeia contribuir para a criação de um ambiente propício a que as empresas, consagradas ou em fase de arranque, criem emprego?» ⁽²⁾,
- Tendo em conta a sua posição, de 29 de abril de 2015, sobre a proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que altera o Regulamento (UE) n.º 1304/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, relativo ao Fundo Social Europeu, no que respeita ao aumento do pré-financiamento inicial pago a programas operacionais apoiados ao abrigo da Iniciativa para o Emprego dos Jovens ⁽³⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 17 de julho de 2014, sobre o emprego dos jovens ⁽⁴⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 16 de janeiro de 2014, sobre o respeito do direito fundamental à livre circulação na UE ⁽⁵⁾,
- Tendo em conta uma das prioridades assinaladas nas conclusões do Conselho Europeu de 26 e 27 de junho de 2014, que consiste em ajudar a desenvolver competências e a explorar talentos e mudanças de vida para todos, promovendo as competências certas para a economia moderna e a aprendizagem ao longo da vida,
- Tendo em conta a proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de janeiro de 2014, relativo a uma rede europeia de serviços de emprego, ao acesso dos trabalhadores a serviços de mobilidade e ao desenvolvimento da integração dos mercados de trabalho (COM(2014)0006),
- Tendo em conta a recomendação do Conselho, de 20 de dezembro de 2012, sobre a validação da aprendizagem não formal e informal ⁽⁶⁾,
- Tendo em conta a Recomendação 2006/962/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de dezembro de 2006, sobre as competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida ⁽⁷⁾,
- Tendo em conta o artigo 52.º do seu Regimento,
- Tendo em conta o relatório da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais, bem como o parecer da Comissão da Cultura e da Educação (A8-0222/2015),

⁽¹⁾ Textos Aprovados, P8_TA(2014)0038.

⁽²⁾ Textos Aprovados, P7_TA(2014)0394.

⁽³⁾ Textos Aprovados, P8_TA(2015)0110.

⁽⁴⁾ Textos Aprovados, P8_TA(2014)0010.

⁽⁵⁾ Textos Aprovados, P7_TA(2014)0037.

⁽⁶⁾ JO C 398 de 22.12.2012, p. 1.

⁽⁷⁾ JO L 394 de 30.12.2006, p. 10.

Quinta-feira, 10 de setembro de 2015

- A. Considerando que a existência de profissões em que não é possível preencher os postos de trabalho disponíveis devido à falta de trabalhadores qualificados varia consideravelmente em função do Estado-Membro;
- B. Considerando que, de acordo com a Comissão ⁽¹⁾, cerca de 12,4 milhões de pessoas estão sem trabalho há mais de um ano, das quais 6 milhões estão desempregadas há mais de dois anos; que o desemprego de longa duração tem um impacto negativo no crescimento económico e na sustentabilidade dos sistemas de proteção social, podendo vir a tornar-se um problema estrutural;
- C. Considerando que a rigidez do mercado de trabalho, bem como a falta de procura interna e de investimento, estão a ter um impacto negativo na criação de emprego, enquanto um mercado de trabalho da UE competitivo que tenha em consideração estes três fatores pode contribuir para a consecução das metas de emprego e de combate à pobreza e à exclusão social da Estratégia Europa 2020;
- D. Considerando que, enquanto a procura de trabalhadores pouco qualificados vem diminuindo, aumenta consideravelmente a procura de trabalhadores muito qualificados; que esta evolução do mercado de trabalho europeu necessita de se refletir nas competências dos trabalhadores, assim como na formação inicial e profissional;
- E. Considerando que, em 2012, um terço dos trabalhadores europeus tinha qualificações a mais ou a menos para o respetivo posto ⁽²⁾; que os trabalhadores formalmente sobrequalificados costumam ser trabalhadores jovens, os quais são também mais suscetíveis, comparativamente aos trabalhadores mais velhos, de ocupar postos que não correspondem às suas qualificações;
- F. Considerando que, segundo alguns estudos, grande parte dos postos de trabalho existentes desaparecerá ou diminuirá devido à automatização;
- G. Considerando que a construção de uma economia mais qualificada significa que, nos próximos cinco anos, se espera que muitas mais empresas aumentem o número de postos de trabalho que exigem liderança, gestão e qualificações mais elevadas;
- H. Considerando que a mobilidade dos trabalhadores europeus acentua a sua empregabilidade e permite melhorar a competitividade do mercado de trabalho europeu;

A crise económica e o pós-crise

1. Constata que, no seguimento da crise económica e financeira europeia e do consequente abrandamento económico, vários Estados-Membros se debatem com elevados níveis de desemprego (UE-28: 9,8 %), dívida pública, crescimento reduzido e investimento insuficiente; constata os cortes nas despesas públicas; manifesta-se, além disso, preocupado pelo facto de as taxas de desemprego dos jovens (UE-28: 20,9 %) serem muito mais elevadas e de os casos de melhoria e de diminuição das taxas serem raros;
2. Considera que são necessárias políticas económicas e sociais e reformas do mercado de trabalho ambiciosas para fomentar um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo, bem como para criar mais postos de trabalho e gerar empregos de qualidade e sustentáveis; destaca ainda a necessidade de sistemas de proteção social sustentáveis que incluam a atualização das competências dos desempregados, o fomento da empregabilidade das pessoas sem qualificações ou com muito poucas qualificações, assim como incentivos e oportunidades de trabalho;

Situação no mercado de trabalho da UE

3. Observa que, mesmo que a oferta de emprego seja suficiente para responder à procura de emprego, pode subsistir um défice de qualificações, já que as pessoas que procuram emprego poderão não ter um perfil adequado a qualquer um dos postos disponíveis, em resultado de uma inadequação entre as necessidades relativas aos setores, às profissões ou às qualificações;

⁽¹⁾ De acordo com a «Análise trimestral do emprego e da situação social na UE», de março de 2015, da Comissão Europeia.

⁽²⁾ Relatório da Comissão sobre a «Evolução do emprego e da situação social na Europa», de 2013.

Quinta-feira, 10 de setembro de 2015

4. Manifesta a sua preocupação perante o facto de as taxas de desemprego na UE permanecerem relativamente elevadas (março de 2015, UE-28: 9,8 %), tendo diminuído de forma significativa apenas em alguns países, e chama a atenção para as importantes disparidades entre Estados-Membros — a Alemanha e a Áustria registam as taxas de desemprego mais baixas (cerca de 5 %), enquanto a Grécia e a Espanha registam as mais elevadas (26 % e 23 %, respetivamente⁽¹⁾); que estas diferenças notáveis aumentam o risco de fragmentação do mercado de trabalho, tanto ao nível de cada Estado-Membro como entre eles, o que pode ameaçar a estabilidade económica e a coesão social da UE;
5. Chama a atenção para o facto de, na UE, a taxa média de emprego das mulheres ser inferior à dos homens em mais de 10 pontos percentuais; salienta que a consecução da meta de 75 % de taxa de emprego, definido na Estratégia Europa 2020, depende do aumento da taxa de emprego das mulheres, a ser alcançado através de políticas que visem, nomeadamente, a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional;
6. Constata que o desemprego dos jovens varia de forma significativa na UE, registando-se taxas de desemprego dos jovens entre os 16 e os 25 anos superiores a 50 % nalguns Estados-Membros; realça que, para além de afetarem toda uma geração, os níveis elevados de desemprego jovem colocam em causa o equilíbrio geracional;
7. Realça que se mantém uma diferença de 26 % na taxa de emprego de pessoas com deficiência comparativamente à média da taxa de emprego na UE, verificando-se uma taxa de emprego das pessoas com deficiência inferior a 50 %;
8. Manifesta a sua profunda preocupação com os níveis de desemprego dos jovens na Europa; sublinha, a este respeito, a importância da formação dual, incluindo a formação profissional e os programas de aprendizagem, para a adequação das qualificações dos jovens às necessidades do mercado de trabalho;
9. Salienta que uma mão de obra qualificada, a capacidade de inovação, o aumento do poder de compra e um ambiente socioeconómico e político estável são elementos indispensáveis para propiciar um clima de investimento favorável;
10. Constata o elevado desemprego de longa geração, advertindo para a necessidade do seu combate imediato, face ao efeito de resiliência que lhe está associado;
11. Observa que vários desafios importantes estão a afetar o mercado de trabalho da Europa, nomeadamente a globalização, o envelhecimento da sociedade, a rapidez das mudanças tecnológicas, como a digitalização e robotização, as inadequações entre competências e empregos disponíveis e o aumento da procura de trabalhadores altamente qualificados, com um excesso de oferta de trabalhadores pouco qualificados, resultando na polarização dos salários;
12. Observa, no entanto, os riscos assinalados pelo Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP) no respeitante à perpetuação da inadequação e obsolescência das qualificações, devido a uma procura reduzida que conduz a um elevado desemprego;
13. Sublinha, a este respeito, que as ofertas de emprego são um elemento fulcral para um mercado de trabalho dinâmico, que adeque as qualificações aos postos de trabalho e crie oportunidades e possibilidades para empresas e trabalhadores; manifesta a sua profunda preocupação com a situação estática nos mercados de trabalho de alguns Estados-Membros; insta, pois, à definição de um parâmetro de referência europeu em matéria de ofertas de emprego nos Estados-Membros; os dados para tal parâmetro de referência poderiam ser recolhidos anualmente, através do inquérito sobre as forças de trabalho, devendo, no mínimo, medir o número de ofertas de emprego num determinado Estado-Membro, e a duração média da situação de desemprego;
14. Realça que a Europa tem 24 milhões de desempregados, incluindo 7,5 milhões de pessoas fora do sistema de educação, sem emprego e que não seguem formação e que, por outro lado, existem 2 milhões de vagas e as empresas europeias são afetadas por uma enorme falta de trabalhadores qualificados e de mão de obra com qualificações transferíveis;
15. Destaca que, apesar das elevadas taxas de desemprego nalguns Estados-Membros e dos postos de trabalho vagos noutros, a mobilidade dos trabalhadores dentro da UE permanece reduzida (UE-27: 0,29 %, devido nomeadamente aos obstáculos que subsistem, quando comparada a nível internacional, sendo dez vezes mais baixa do que a dos Estados Unidos e cinco vezes mais baixa do que a da Austrália; chama a atenção para os 7 milhões de cidadãos da UE que, desde 2013, vivem ou trabalham num Estado-Membro que não o seu país de origem; recorda ainda que existem atualmente 2 milhões de postos de trabalho por preencher na UE; salienta, por conseguinte, a necessidade de uma mobilidade equitativa dos trabalhadores na União para colmatar esta lacuna;

⁽¹⁾ De acordo com a «Análise trimestral do emprego e da situação social na UE», de 13 de abril de 2015, da Comissão Europeia.

Quinta-feira, 10 de setembro de 2015

16. Observa que o mercado de trabalho europeu pode contribuir para assimilar os grandes focos de desemprego existentes em várias zonas europeias;
17. Considera que ao adotar medidas que tornem o mercado de trabalho mais flexível, devem ter-se em conta as diferenças entre as várias zonas europeias, sendo imprescindível que o mercado de trabalho europeu se adapte às diferentes culturais, aos modelos de produção e aos tecidos empresariais;
18. Recorda que, numa conjuntura de crise económica, as pessoas se deparam com maiores dificuldades em encontrar emprego e que, por vezes, são obrigadas a aceitar empregos que requerem um nível de formação inferior ao que possuem; refere que, para reduzir a prevalência da sobrequalificação nas economias da UE, importa promover o crescimento através da criação de postos de trabalho altamente qualificados e estimular a criação de emprego através da facilitação de investimentos em novos sectores;

Fomentar um mercado de trabalho da UE competitivo

19. Considera que a consecução de um mercado de trabalho da UE competitivo depende de reformas ambiciosas necessárias para aumentar o caráter inclusivo do mercado de trabalho, a flexibilidade inteligente, a inovação e a mobilidade, bem como para reforçar o papel do diálogo social, estimular a criação de mais postos de trabalho e gerar empregos de qualidade e sustentáveis, aumentar a produtividade e desenvolver o capital humano, tendo em conta a constante evolução dos mercados de trabalho e dos padrões de produção;
20. Sublinha a necessidade de reforçar as iniciativas que visem aproximar o ensino, a formação e o mercado de trabalho, e reitera que a promoção de um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo e a competitividade e a criação de emprego na Europa devem ser alcançadas através de uma abordagem holística que reflita as necessidades do mercado de trabalho e apoie os grupos vulneráveis ao melhorar as condições de trabalho e ao conceder incentivos;
21. Salienta que os serviços públicos de emprego desempenham um importante papel para assegurar que o regresso do crescimento do emprego não ocorra à mercê de uma adequação de qualificações de baixa qualidade;
22. Insiste na importância de tornar a legislação do trabalho mais perceptível para os trabalhadores e para os empregadores, eliminar os entraves ao emprego, bem como favorecer a segurança jurídica para as empresas e para os trabalhadores assalariados;
23. Salienta que os jovens enfrentam, com frequência, dificuldades crescentes na sua transição do sistema de ensino para o mercado de trabalho, pelo que são mais vulneráveis ao desemprego e têm maior probabilidade de ocuparem empregos precários e de baixa qualidade;
24. Destaca a importância da «Taxonomia das Qualificações, Competências e Profissões Europeias» (ESCO), que identifica e classifica as qualificações, competências e profissões relevantes para o mercado de trabalho da UE e para a educação e a formação, em 25 línguas europeias;
25. Realça a importância do desenvolvimento humano, da flexibilidade da carreira e do empenhamento pessoal; recorda, a este respeito, que a mobilidade profissional é um fator fundamental e que é necessário um investimento considerável para apoiar ativamente a empregabilidade e a adaptabilidade e para evitar a erosão das competências dos desempregados;
26. Sublinha a importância dos investimentos sociais que visam criar um Estado ativo, que forneça aos trabalhadores ferramentas que lhes permitam adaptarem-se facilmente às alterações das condições económicas e sociais, bem como às necessidades dos mercados de trabalho;
27. Considera que uma base de competências que seja competitiva a nível internacional permitirá aos Estados-Membros conquistar segmentos de elevado valor do mercado mundial;
28. Salienta que a economia circular tem potencial para criar milhões de postos de trabalho na UE, bem como para alcançar um crescimento inclusivo e sustentável;

Quinta-feira, 10 de setembro de 2015

29. Recorda a importância da mobilidade dos trabalhadores, quer geográfica quer entre setores, como uma escolha para um mercado de trabalho competitivo, e salienta a necessidade de reduzir as barreiras linguísticas e administrativas passíveis de restringir essa mobilidade, nomeadamente através do desenvolvimento de mais ferramentas que facilitem a mobilidade, como o rápido reconhecimento de qualificações entre Estados-Membros, o Quadro Europeu de Qualificações, o CV Europass, o Passaporte de Competências Europeu, bem como do fornecimento de cursos de línguas específicos para o setor e de formação sobre comunicação intercultural; apoia a sensibilização para a existência do portal EURES e a melhoria deste último, assegurando nomeadamente a formação e a disponibilização de um número suficiente de consultores EURES, distribuídos equitativamente por todo o território, para fazer do EURES uma ferramenta incontornável do mercado de trabalho europeu; insiste na importância do reforço da cooperação entre os serviços públicos de emprego nacionais e da integração futura dos serviços privados de emprego e de outros intervenientes na rede EURES; salienta a importância das iniciativas da UE destinadas a estimular a mobilidade e a criar oportunidades, tais como o programa Erasmus+, o Quadro Europeu de Qualificações, o CV Europass, o Passaporte de Competências Europeu, o Portal Europeu da Mobilidade Profissional (EURES), as alianças do conhecimento e a Aliança Europeia para a Aprendizagem; exorta a uma maior promoção dessas iniciativas, com o objetivo de melhorar o mercado de trabalho na Europa;

30. Reitera que o grande potencial económico das mulheres deve ser desencadeado na Europa e que é necessário criar as condições adequadas para que as mulheres progridam nas suas carreiras e almejem postos mais altos na hierarquia das empresas ou criem as suas próprias empresas; salienta a necessidade de colmatar o fosso que existe entre os níveis de educação das mulheres e a sua participação e posição no mercado de trabalho; lembra a importância da igualdade dos géneros, nomeadamente a erradicação das disparidades salariais entre homens e mulheres e o aumento da taxa de emprego das mulheres, bem como o reforço das políticas de conciliação da vida familiar e profissional, como parte da consecução das metas de emprego da Estratégia Europa 2020;

31. Acolhe com agrado os resultados positivos alcançados pelo sistema piloto de mobilidade de trabalhadores «O teu primeiro emprego EURES», que consegue chegar efetivamente aos jovens e desenvolver serviços adaptados tanto para os candidatos a emprego como para os empregadores; realça as repercussões positivas entre o sistema «O teu primeiro emprego EURES» e o EURES;

32. Neste contexto, destaca a importância das políticas de trabalho ativas, da aprendizagem ao longo da vida e da melhoria da capacidade de adaptação às mudanças tecnológicas; insta os Estados-Membros a aumentarem a cobertura e a eficácia das políticas ativas do mercado de trabalho;

33. Considera que uma estratégia coerente e abrangente, que favoreça formas de organização do trabalho mais efetivas e mutuamente vantajosas, utilizando plenamente o potencial de conhecimento dos trabalhadores e melhorando a qualidade do emprego, ajudará a reforçar a resistência do mercado de trabalho; poderão ser criadas formas mais participativas e fortalecedoras de organização do trabalho, a fim de reforçar o envolvimento dos empregados na inovação, apoiar o envolvimento dos trabalhadores e o desenvolvimento da utilização das suas competências e, por conseguinte, melhorar o desempenho das empresas;

34. Sublinha que, tendo em conta as previsões de mudanças rápidas no mercado de trabalho, é no ensino e na formação dos jovens de hoje que se deve investir fortemente; salienta que as políticas em matéria de qualificações não devem procurar satisfazer apenas as necessidades do mercado de trabalho, devendo também dotar os trabalhadores das competências transversais necessárias para poderem crescer como cidadãos ativos e responsáveis; exorta a Comissão e os Estados-Membros a atenderem ao facto de a educação e a formação não serem apenas ferramentas do mercado de trabalho, nem se destinarem a educar os trabalhadores futuros, constituindo antes, e acima de tudo, um direito fundamental com um valor intrínseco;

Antecipação das necessidades futuras em termos de qualificações

35. É de opinião que, a fim de antecipar as necessidades futuras em termos de qualificações, os intervenientes no mercado de trabalho, nomeadamente as organizações de empregadores e de trabalhadores, e os prestadores de ensino e de formação devem estar profundamente envolvidos a todos os níveis, em particular na conceção, na aplicação e na avaliação de programas de qualificação profissional, que propiciam uma transição eficaz dos sistemas formais de ensino para a aprendizagem no local de trabalho;

Quinta-feira, 10 de setembro de 2015

36. Apela a uma melhor compreensão das necessidades atuais e futuras em matéria de competências e ao reforço do atual Panorama de Competências da UE, com vista a identificar de forma mais eficaz as lacunas e os défices de competências em determinados sectores, profissões e regiões específicas, e a assegurar que a recolha e o tratamento das informações relativas à evolução dos padrões das necessidades no que respeita às competências é difundida entre os decisores e as autoridades públicas, os prestadores de ensino e de formação e os empregadores, por forma a melhor antecipar as tendências futuras;

37. Considera que a educação é crucial para fomentar a investigação e produzir inovação, favorecendo, assim, as possibilidades de criação de emprego em sectores altamente qualificados e, por sua vez, o aumento da competitividade da economia europeia;

38. Destaca a importância das parcerias e da confiança entre escolas, estabelecimentos de ensino superior, empresas e outras autoridades relevantes para calcular as necessidades futuras do mercado de trabalho, rever e implementar novos programas de qualificação profissional e fomentar a cooperação e a partilha de melhores práticas entre os Estados-Membros e entre as autoridades locais e regionais, nomeadamente através de um controlo regular dos desequilíbrios no mercado de trabalho a nível regional ou local; recorda que, ao mesmo tempo, é necessária a responsabilidade social de todos os intervenientes, bem como a sua participação no desenvolvimento de instrumentos de controlo e previsão;

39. É de opinião que os Estados-Membros desempenham um papel importante para assegurar a existência de uma oferta adequada de professores de ciência e matemática, a fim de dotar os jovens de conhecimento e entusiasmo pelas disciplinas da ciência, tecnologia, engenharia e matemática;

40. Saliencia a importância de responder às necessidades das crianças em idade escolar desde a mais tenra idade; recomenda aos Estados-Membros que adotem medidas inovadoras e as integrem nos processos de aprendizagem, dentro e fora da escola, e a reformar ou a atualizar ambientes escolares, métodos de ensino e competências dos professores; sugere que os programas de ensino nos Estados-Membros sejam adaptados, de forma a incluir visitas escolares a outros países durante o ano letivo, levando a educação para fora da sala de aula numa fase muito precoce;

A importância da educação e da formação contínuas para todos os agentes do mercado de trabalho

41. Recorda que o direito à educação é um direito fundamental; salienta a necessidade de envidar esforços em prol de uma abordagem individual e mais flexível no que se refere ao desenvolvimento da carreira e à educação e formação ao longo da vida durante o percurso profissional de cada pessoa, reconhecendo o papel que tanto os sectores públicos como os privados podem desempenhar na consecução deste objetivo; reconhece ainda que a orientação e o aconselhamento que respondem às necessidades individuais e incidem na avaliação e no desenvolvimento das competências individuais devem ser um dos elementos centrais das políticas em matéria de educação e qualificação desde uma fase inicial;

42. Reconhece a importância de fomentar os programas de aprendizagem no local de trabalho como um caminho alternativo ao emprego;

43. Observa que as Políticas Europeias de Orientação ao Longo da Vida tiveram um impacto significativo nas políticas de orientação nacionais e que uma orientação eficaz ao longo da vida requer programas numa perspetiva transversal a todos os níveis;

44. Nota que os jovens devem dispor de uma série de caminhos diferentes e que as definições desses caminhos (formações, estágios) variam em toda a Europa;

45. Considera que os programas de formação e de requalificação para os desempregados, em especial os desempregados de longa duração, bem como os programas de avaliação de competências, devem ser disponibilizados para que as pessoas tenham mais hipóteses no mercado de trabalho e devem ser concebidos e aplicados em estreita cooperação com as associações patronais e os sindicatos, as organizações de representação de desempregados e os serviços públicos e privados de emprego, de modo a melhorar o alinhamento das novas competências dos trabalhadores com as necessidades dos empregadores; sublinha que é necessário desenvolver e aplicar programas especiais para ajudar a reintegração dos desempregados de longa duração no mercado de trabalho;

Quinta-feira, 10 de setembro de 2015

46. Destaca a necessidade de a Comissão reforçar o controlo dos planos nacionais de execução da Garantia para a Juventude e a sua aplicação no terreno; com isto em mente, insta a Comissão a elaborar recomendações específicas por país para aos Estados-Membros referentes à aplicação da Garantia para a Juventude e à qualidade do emprego;

47. Realça as preocupações do Tribunal de Contas Europeu, expressas no relatório «Jovens desempregados na Europa: preveem-se dificuldades para a Garantia para a Juventude da UE», nomeadamente no que diz respeito à adequação do financiamento total desse mecanismo, à definição de «oferta de boa qualidade» e à forma como a Comissão acompanha e comunica os resultados;

48. Recorda que é da maior importância proporcionar orientação e aconselhamento personalizado e específico aos candidatos a emprego no que se refere à procura de emprego ou à educação e formação a prosseguir a fim de garantir que as suas competências e qualificações sejam transferíveis, reconhecidas e validadas através de «passaportes de competências», como o Europass, que reflitam as competências e qualificações adquiridas através da aprendizagem formal, não formal e informal, e que a orientação dada aos candidatos a emprego deve ter como objetivo particular a otimização das suas oportunidades de emprego;

49. Sublinha a necessidade de aumentar a adaptabilidade da força de trabalho como forma de combater carências futuras; exorta os Estados-Membros a recorrer, para o efeito, aos fundos estruturais, designadamente ao Fundo Social Europeu;

50. Salaria que o direito à educação e à formação é de especial importância para os desempregados de longa duração; recorda que os desempregados de longa duração são os que mais beneficiam de uma abordagem direcionada para as suas necessidades específicas e não a partir de medidas padrão; salienta que os desempregados de longa duração precisam de conhecer o seu direito à formação, de saber que as medidas que lhes são destinadas devem respeitar as suas opções e que a formação tem de ser acessível, digna e destinada às suas verdadeiras necessidades; recorda que, caso estas condições sejam cumpridas, os desempregados de longa duração serão capazes de utilizar a requalificação como uma oportunidade para melhorar as suas condições de trabalho e de vida;

51. Realça a importância da Garantia para a Juventude enquanto ferramenta para auxiliar os jovens na transição da escola para o trabalho e na aquisição da instrução, das competências e da experiência necessárias para encontrar um emprego de boa qualidade, através de um programa de aprendizagem, estágio ou educação contínua;

52. Salaria a importância de garantir a igualdade de oportunidades e de acesso à educação e à formação, em especial aos grupos desfavorecidos, e de prestar um apoio eficaz com vista a combater a exclusão social e a facilitar o acesso ao mercado de trabalho;

Reforçar as ligações entre educação e emprego

53. Sublinha a necessidade de reforçar, e de orientar de forma mais correta, as medidas destinadas a reduzir para menos de 10 %, até 2020 a percentagem de jovens que abandonam o ensino numa fase precoce, conforme assente no âmbito da Estratégia Europa 2020, tendo em conta que o abandono escolar precoce é um problema persistente na UE, com um impacto negativo na empregabilidade e na integração social dos jovens em causa;

54. Entende que a formação profissional dual por via de programas de aprendizagem e sistemas equivalentes de formação no local de trabalho deve ter maior destaque e primar pela qualidade, sem prejuízo académico, visto que tende a favorecer a integração no mercado de trabalho e uma transição mais harmoniosa entre o mundo da educação e o mundo do trabalho, bem como já deu provas de eficácia no fomento do emprego dos jovens;

55. É de opinião que os sistemas de formação profissional que existem atualmente são o resultado de determinadas forças históricas e culturais, tendo sido moldados pelas normas jurídicas, tradições e princípios pedagógicos preponderantes e baseados em estruturas institucionais;

56. Salaria os dados extremamente preocupantes relativos aos jovens fora do sistema de educação, sem emprego e que não seguem formação, que, na maioria dos Estados-Membros, excedem os 10 %; destaca a ligação direta entre os elevados níveis de desemprego jovem e o abandono escolar precoce; salienta que, sem uma ação urgente e decisiva a nível europeu e nacional, uma geração inteira de jovens europeus corre o risco de ser privada de níveis suficientes de educação e formação e, por conseguinte, de ser excluída do mercado de trabalho, com graves repercussões no tecido social, na coesão social e territorial e na sustentabilidade do modelo económico europeu como um todo;

Quinta-feira, 10 de setembro de 2015

57. Sublinha que cada sistema de formação profissional nacional é uma ferramenta para alcançar determinados objetivos que podem divergir de um país para o outro, pelo que cada sistema só pode ser avaliado de acordo com o seu êxito na consecução desses objetivos; salienta que a exportação de um sistema de formação profissional de um país para outro apenas é possível se as condições nos respetivos países forem comparáveis ou puderem ser adaptadas;

58. Reitera a importância do ensino e da formação profissionais (EFP) no aumento da empregabilidade e na aquisição de qualificações profissionais por parte dos jovens; insta a Comissão Europeia e os Estados-Membros a reforçarem a importância do ensino e da formação profissionais face às necessidades do mercado de trabalho, tornando-as parte integrante do sistema educativo, e a garantirem elevadas normas de qualificação e de garantia de qualidade nesta matéria;

59. Observa que embora existam 2 milhões de postos de trabalho vagos na UE, muitos jovens sobrequalificados estão desempregados, pois as suas qualificações não correspondem às necessidades do mercado de trabalho; salienta, por conseguinte, a importância de melhorar as sinergias entre os sistemas de educação e o mercado de trabalho, nomeadamente em termos de exposição ao mercado de trabalho, de estágios e de cooperação com as empresas, a fim de promover e aumentar consideravelmente o nível de emprego e criar polos de inovação; sublinha o importante papel que as empresas podem desempenhar ao colaborar com os sistemas de ensino dos seus Estados-Membros; realça que é necessária uma estratégia global de longo prazo, acompanhada de medidas imediatas, para adaptar os sistemas educativos a todos os níveis, inclusive a formação profissional, às necessidades presentes e futuras do mercado de trabalho;

60. Acolhe com agrado a iniciativa da Comissão de lançar a Aliança Europeia para a Aprendizagem, que visa reunir autoridades públicas, empresas, parceiros sociais, prestadores de ensino e formação profissionais (EFP), representantes dos jovens e outros agentes essenciais, a fim de promover regimes e iniciativas de aprendizagem na Europa;

61. Realça a importância de programas de ensino e de formação duais, que conjuguem teoria com formação prática, como um elemento essencial para o desenvolvimento de competências e de qualificações que respondam às necessidades do mercado de trabalho; incentiva os Estados-Membros a integrá-los nos seus programas curriculares, com vista a proporcionar a experiência prática necessária para facilitar a transição do ensino e da formação para o mercado de trabalho;

62. Destaca a importância da orientação de carreira e da experiência profissional através de avaliações individuais e do aconselhamento de carreira baseado nas qualificações e necessidades individuais e fornecido por conselheiros de emprego e conselheiros inter pares altamente qualificados, com vista a assegurar que os jovens disponham de informações, conselhos e orientações adequadas para tomarem as decisões acertadas em relação às suas carreiras;

63. Destaca o papel importante que os estabelecimentos de ensino e formação desempenham no desenvolvimento das aptidões e das competências dos estudantes; insta a Comissão e os Estados-Membros a desenvolverem uma orientação profissional de elevada qualidade e direcionada em todo o ciclo educativo para ajudar os jovens a tomar as decisões corretas no que diz respeito à sua educação e às escolhas profissionais;

64. Faz notar que, para conseguir uma transição bem sucedida para o emprego, é extremamente importante tomar decisões fundamentadas, desenvolver o espírito de iniciativa e melhorar a motivação e o autoconhecimento, sendo também necessário fornecer um apoio adequado neste contexto; salienta a importância de transições de qualidade, nomeadamente as transições entre o mundo da educação e o mundo do trabalho, entre empregos e entre o emprego e as interrupções de carreira;

65. Recorda que o investimento na educação e no desenvolvimento de competências que respondam às necessidades do mercado de trabalho e da sociedade são essenciais para o crescimento e a competitividade, para a formação de uma consciência europeia, o desenvolvimento pessoal e a autoconfiança; realça que o espírito empresarial requer o desenvolvimento de competências transversais, como a criatividade, o pensamento crítico, o trabalho em equipa e o espírito de iniciativa, que contribuem para o desenvolvimento pessoal e profissional jovens e para facilitar a sua rápida entrada no mercado de trabalho; salienta que esse investimento deve ser apoiado por um reforço das sinergias entre as iniciativas europeias e nacionais e os diversos sectores da educação e da formação, bem como de outros sectores relevantes, como o emprego, a política social, a política da juventude e a cultura e por uma colaboração mais estreita com todas as partes interessadas, como os parceiros sociais e as empresas, com o objetivo de manter os currículos em sintonia com as necessidades do mercado de trabalho;

Quinta-feira, 10 de setembro de 2015

66. Reitera o compromisso assumido pelos Estados-Membros de investir no ensino superior e apela, por conseguinte, a uma melhoria gradual dos padrões de educação e de formação nos sistemas de ensino europeus; insta os Estados-Membros a reconhecerem a educação como um investimento essencial, a comprometerem-se a investir pelo menos 2 % do PIB neste sector e a preservá-lo dos cortes na despesa; exorta a Comissão Europeia a reforçar ainda mais o papel da educação na Estratégia UE 2020, associando, para tal, os objetivos globais do Quadro Estratégico para a Cooperação Europeia no domínio da Educação e da Formação («EF 2020») à revisão da Estratégia UE 2020;

67. Salieta que o investimento no capital humano e nas competências ao longo da vida e, em especial, na requalificação da mão de obra e dos trabalhadores não qualificados, é essencial para combater o desemprego de longa duração e proporcionar maiores possibilidades de acesso a empregos de qualidade; insta a UE a estabelecer objetivos claros em matéria de métodos de aprendizagem ao longo da vida para fazer face às competências em falta e a alargar a formação e a educação nos domínios da comunicação, das línguas e das competências digitais aos trabalhadores mais velhos e, em especial, aos trabalhadores pouco qualificados com mais de 30 anos de idade, bem como aos jovens que abandonaram precocemente a escola;

68. Frisa a necessidade de um financiamento e desenvolvimento adequados dos regimes de aprendizagem e de estágios de qualidade, bem como da aprendizagem escolar, quer pelos Estados-Membros e pelas autoridades locais e regionais, quer pelos empregadores a título individual; relembra que é necessário que estes programas cumpram padrões mínimos de proteção social;

69. Entende que são necessárias parcerias mais estreitas e sistemáticas a nível local, regional e nacional entre autoridades públicas, os representantes dos empregadores e dos trabalhadores, incluindo os serviços públicos e privados de emprego, e os estabelecimentos de ensino e de formação, de modo a definir estratégias a longo prazo para os respetivos mercados de trabalho nacionais e a encontrar as melhores soluções para resolver o problema da inadequação das competências em todas as suas dimensões; insta, por conseguinte, os Estados-Membros a promoverem tal cooperação;

70. É de opinião que a Garantia para a Juventude é um primeiro passo em direção a uma abordagem baseada nos direitos destinada às necessidades dos jovens em matéria de emprego; recorda a obrigação dos empregadores de participar no processo, com vista a proporcionar aos jovens programas de formação profissional acessíveis e estágios de qualidade; salienta que o carácter qualitativo do trabalho digno para os jovens não deve ser comprometido e que as principais normas de trabalho, bem como outras normas relacionadas com a qualidade do trabalho, como o horário de trabalho, o salário mínimo, a segurança social e a saúde e segurança no trabalho, devem manter-se como questões centrais nos esforços envidados;

Fomentar a mobilidade dos trabalhadores

71. Recorda que existem atualmente 2 milhões de postos de trabalho por preencher na UE; salienta a necessidade de mobilidade dos trabalhadores na União para colmatar esta lacuna e reafirma a importância do programa ERASMUS+ e da rede EURES neste contexto;

72. Insiste na importância de favorecer a mobilidade dos trabalhadores fronteiriços, reforçando a divulgação das parcerias transfronteiriças EURES, cuja missão é incentivar e eliminar os obstáculos à mobilidade dos trabalhadores fronteiriços, através da prestação de informações e de aconselhamento sobre as possibilidades de emprego e as condições de vida e de trabalho dos dois lados da fronteira; neste contexto, a EURES-T representa uma ferramenta importante para estar mais atento às oportunidades de emprego transfronteiriças e caminhar para um mercado de emprego europeu mais integrado;

73. Recorda que a mobilidade dos trabalhadores qualificados provenientes de países terceiros pode ser uma das respostas aos desafios demográficos, às insuficiências e inadequações do mercado de trabalho e à necessidade de minimizar os efeitos da «fuga de cérebros»;

74. Faz notar que a UE assenta no princípio da livre circulação dos trabalhadores; solicita que o estudo e a prática de línguas estrangeiras sejam incentivados, com vista a aumentar a mobilidade; chama a atenção para a importância da aprendizagem das línguas, em especial das línguas europeias, um elemento da aprendizagem ao longo da vida a incentivar, como meio de facilitar a mobilidade dos trabalhadores e de alargar o leque de perspetivas de emprego;

Quinta-feira, 10 de setembro de 2015

Intercâmbio e validação de melhores práticas na UE

75. Realça a necessidade de partilhar e validar melhores práticas entre Estados-Membros e autoridades locais e regionais, e de comparar e avaliar a sua eficácia, nomeadamente no que se refere ao ensino e à aprendizagem dual e profissional e aos sistemas e currículos de formação profissional, à aprendizagem não formal e informal e às estratégias de aprendizagem ao longo da vida, reconhecendo, simultaneamente, as especificidades de cada mercado de trabalho e de cada sistema de educação; chama a atenção para a plataforma Euroapprentissage enquanto uma das ferramentas privilegiadas para desenvolver parcerias europeias e partilhar melhores práticas em matéria de programas de aprendizagem;

76. Realça o papel importante da aprendizagem não formal e informal, do voluntariado e da aprendizagem ao longo da vida no desenvolvimento de competências e de qualificações, em particular as competências transversais, como o empreendedorismo, as TIC, as línguas e as competências pessoais individuais, que são de ampla aplicação; exorta a UE a melhorar o acesso à educação para os adultos e ao ensino de segunda oportunidade; apela à validação e ao reconhecimento da aprendizagem não formal e informal pelos empregadores e pelos estabelecimentos de ensino;

77. Sublinha a importância de revitalizar o processo de Bolonha aproveitando a oportunidade facultada pela Conferência Ministerial de Yerevan de maio de 2015, para enveredar por novas e mais avançadas formas de cooperação, a implementar de imediato;

78. Entende que a Comissão deve garantir a correta implementação do programa Erasmus+, com todas as suas diferentes ações, incluindo a sua componente desportiva; considera importante simplificar as modalidades de acesso, de modo a que o programa possa chegar ao maior número possível de pessoas e organizações;

Fomentar o empreendedorismo nos cidadãos: PME e microempresas

79. Considera que existe a necessidade de melhorar a liderança, a gestão financeira e o fomento da educação para o empreendedorismo desde tenra idade, bem como de sistemas pré-escolares extensos e de qualidade para as famílias desfavorecidas, para compreender o potencial dos jovens, visando a sua preparação para se tornarem não só trabalhadores, como também empregadores, e permitindo-lhes criar novas empresas e tirar partido dos novos mercados;

80. Saúda sistemas, como o «Erasmus para jovens empresários», que visam ajudar novos empresários a adquirir competências pertinentes para a gestão de uma empresa e considera que esses programas devem receber maior promoção, de modo que ajudem mais empresários a estabelecerem-se e a terem êxito; É de opinião que devem ser introduzidas medidas de apoio especiais para jovens empresários, a fim de facilitar o seu acesso a informação, financiamento e fundos, incluindo serviços de balcão único para prestação de informações e apoio destinados a jovens nas instituições de apoio empresarial existentes;

81. Considera que a educação não formal, nomeadamente aquela que é desenvolvida em organizações juvenis, promove a criatividade, o espírito de iniciativa e a autorresponsabilidade, podendo aumentar as hipóteses dos jovens no mercado de trabalho;

82. Sublinha a necessidade de incluir elementos de formação em matéria de espírito empresarial em todos os níveis do ensino e da formação, uma vez que instilar espírito empresarial nos jovens numa fase precoce é uma forma eficaz de luta contra o desemprego e, sobretudo, o desemprego dos jovens; insta, neste contexto, ao diálogo e à cooperação ativos entre as comunidades académicas e empresariais, tendo em vista desenvolver programas de ensino que dotem os jovens das aptidões e das competências necessárias;

83. Defende uma Estratégia Europeia para Competências prospetiva e orientada para os resultados, capaz de orientar as estratégias nacionais em matéria de competências e a sua integração nos planos nacionais de emprego disponibilizando, ao mesmo tempo, um quadro abrangente para os planos de ação sectoriais propostos no Pacote sobre o Emprego;

84. Destaca a necessidade de medidas de apoio e incentivo às empresas em fase de arranque, às PME, às microempresas e aos agentes da economia social para facilitar o seu estabelecimento e funcionamento, bem como a necessidade de assumir e agir em conformidade com o princípio «Legislar melhor» e de facilitar a contratação de trabalhadores qualificados e a formação dos trabalhadores; para este efeito, salienta que a carga fiscal deve ser transferida do trabalho para outras bases de tributação que sejam menos prejudiciais para o emprego e o crescimento, assegurando simultaneamente a proteção social;

Quinta-feira, 10 de setembro de 2015

85. Exorta os Estados-Membros a reduzirem a carga fiscal no trabalho;

86. Recorda que quase 99 % das empresas europeias são PME e que estas constituem um motor essencial à criação de um mercado de trabalho competitivo na Europa; neste contexto, insiste na importância de basear a legislação europeia no princípio «Think Small First» (pensar primeiro em pequena escala), com vista a eliminar os obstáculos burocráticos que se deparam às PME e permitir que todo o seu potencial de criação de emprego seja aproveitado;

87. Considera que devem ser introduzidos e, sempre que tal seja adequado, criados mais incentivos para que os empresários invistam na formação e na aprendizagem dos trabalhadores, uma vez que tal lhes permitirá a expansão e criação de novos postos de trabalho; é de opinião que o desenvolvimento das redes de empregadores pode ajudar as PME e as microempresas a aceder à formação e ao apoio de que precisam;

Inovação e transição digital: novas competências e novos empregos

88. Salienta a importância da inovação e da transição digital para o crescimento, a produtividade e uma sociedade mais inclusiva, sustentável e equitativa — e, neste contexto, a necessidade de transmitir conhecimento, criatividade e qualificações —, bem como da motivação e da determinação dos trabalhadores, futuros trabalhadores e empregadores para conceber produtos e serviços inovadores, criativos e digitais; insiste na necessidade de eliminar o fosso digital, de desenvolver competências digitais como parte da aprendizagem ao longo da vida e de integrar os novos meios de comunicação e as novas tecnologias nos currículos; salienta ainda a necessidade de desenvolver formas inovadoras de aprendizagem e de alargar a disponibilidade de aprendizagem em linha e à distância através de recursos educativos abertos (REA) que facilitem a igualdade de acesso à educação e à formação para todos;

89. Salienta a necessidade de identificar uma vasta gama de indústrias emergentes e setores de crescimento essenciais em que os Estados-Membros devem centrar-se para desenvolver a sua base de competências;

90. Destaca o potencial de criação de emprego oferecido pela conclusão do mercado único digital, pela construção da União da Energia, pela criação de emprego através do investimento na investigação, no desenvolvimento e na inovação, pela promoção do empreendedorismo social, da economia social e da requalificação dos trabalhadores dos setores da saúde e da assistência social e pelo desenvolvimento de melhores redes de transportes;

91. Destaca a tendência recente das empresas de relocalizar a produção e os serviços na UE, bem como as resultantes oportunidades de criação de emprego, especialmente para os jovens; considera que as economias da UE têm uma oportunidade única para acelerar esta tendência de recuperar postos de trabalho, certificando-se de que as competências da sua mão de obra correspondem às necessidades das empresas;

92. Sublinha a importância dos estudos nos domínios da Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática e realça o papel que têm em permitir à Europa desempenhar um papel importante no cenário global relativamente ao avanço dos desenvolvimentos tecnológicos;

93. Apoia a iniciativa da Comissão, em colaboração com o Trio de Presidências, de promover uma mentalidade empreendedora na Europa e desenvolver competências transferíveis para toda a vida;

94. Destaca que a Europa se depara com um défice de competências nos domínios da ciência, tecnologia, engenharia e matemática e tem um excedente de diplomados em ciências sociais; entende que é necessário levar a cabo iniciativas suplementares a nível europeu e nacional para dar resposta à escassez de pessoal qualificado em empregos e nas áreas de estudo relacionadas com os domínios da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM); recomenda que a Comissão Europeia e os Estados-Membros intensifiquem a atratividade e a importância das disciplinas CTEM e encorajem os jovens, nomeadamente as mulheres, a seguirem estudos nestes domínios;

95. Sublinha que, mesmo no século XXI, ainda há lugar para os conhecimentos tradicionais, que criem postos de trabalho estáveis que não possam ser objeto de externalização, e que constituem a base para um certo número de domínios nos quais a Europa se destaca; insta a um apoio que permita a preservação desses mesteres tradicionais, os quais devem ser transmitidos às gerações futuras através da formação, combinando-os, sempre que possível, com novos tipos de competências, nomeadamente competências digitais, para maximizar o seu potencial;

Quinta-feira, 10 de setembro de 2015

Medidas relativas a trabalhadores mais jovens e mais velhos e a trabalhadores com deficiência

96. Realça a necessidade e a importância de medidas especiais e de apoios aos empregadores — nomeadamente às PME — para os ajudar a criar mais empregos de qualidade e sustentáveis, a garantir a formação no local de trabalho e a oferecer oportunidades de desenvolvimento da carreira aos grupos desfavorecidos no mercado de trabalho, nomeadamente os jovens, os trabalhadores idosos, as mulheres, os migrantes, as pessoas com deficiência e os desempregados de longa duração; reconhece e apoia o papel desempenhado pelos serviços públicos e privados de emprego na promoção de mercados de trabalho competitivos; recorda a importância da responsabilidade social e económica dos empregadores e dos estabelecimentos de ensino relativamente a todos os trabalhadores e à sociedade; considera que esta responsabilidade social deve também ser exigida das instituições de educação e de formação profissional;

97. Reconhece os desafios que os jovens enfrentam ao entrar no mercado de trabalho, recorda a importância de adquirirem experiências de primeiro emprego durante os estudos a fim de ganharem competências de empregabilidade e fazerem a transição da escola para o trabalho de forma mais eficiente e eficaz; assinala o potencial subjacente ao empreendedorismo dos jovens e apela, por conseguinte, à responsabilidade dos empregadores e dos Estados-Membros para que forneçam aos jovens a possibilidade de adquirirem estas experiências e os apoiem na aquisição de competências adequadas; reitera ainda a importância da cooperação entre escolas e empregadores neste domínio, e exorta as instituições e os Estados-Membros da UE a tornarem-se mais favoráveis às empresas e a apoiarem os jovens na transformação das suas ideias em planos empresariais bem sucedidos;

Propostas políticas e recomendações

98. Solicita à Comissão, aos Estados-Membros e às autoridades locais e regionais que invistam em novos setores económicos inovadores e promissores para fomentar o investimento na UE, de modo a impulsionar o crescimento e a criação de novos empregos de qualidade e sustentáveis que deem lugar a uma sociedade mais justa, sustentável e inclusiva; salienta ainda a importância de os Estados-Membros aplicarem medidas económicas e financeiras e de efetuarem reformas do mercado de trabalho assentes em indicadores claros, quantificáveis e baseados em dados, cuja eficácia possa ser comprovada;

99. Exorta os Estados-Membros a assegurarem que as reformas do mercado de trabalho promovem a criação de emprego de qualidade e visam a redução da segmentação, a promoção da inclusão de grupos vulneráveis no mercado de trabalho, a promoção da igualdade entre homens e mulheres, a redução da pobreza no trabalho e asseguram uma proteção social adequada a todos os trabalhadores, incluindo aos trabalhadores por conta própria;

100. Convida os Estados-Membros a investirem na educação na primeira infância e no ensino precoce de línguas estrangeiras e de tecnologias de informação e comunicação nas escolas de ensino básico;

101. Insta os Estados-Membros a terem plenamente em conta a importância da automatização como uma tendência que pode diminuir a importância quantitativa de muitos postos de trabalho, bem como a orientarem os seus programas de formação para desempregados rumo à aprendizagem de competências úteis em empregos com tarefas não rotineiras;

102. Insta os Estados-Membros e as autoridades locais e regionais a informarem-se sobre as melhores práticas e a passarem, finalmente, da sua observância para a adoção de ações políticas que aumentem os níveis de emprego e reduzam a pobreza e as desigualdades, e a aplicarem reformas ambiciosas baseadas nessas práticas; insta ainda os Estados-Membros a compararem e a avaliarem a eficácia de tais práticas, a garantirem um equilíbrio adequado entre a adaptabilidade e a segurança de trabalhadores e empresas e a terem em conta as especificidades de cada mercado de trabalho e de cada sistema de educação nos Estados-Membros;

103. Insta as cidades e as regiões a centrarem-se num ensino e formação de qualidade e no combate ao abandono escolar precoce e ao desemprego dos jovens, tendo em conta que estes necessitam, urgentemente, de novas perspetivas e que devem ser envidados todos os esforços para os apoiar;

104. Insta os Estados-Membros a desenvolverem abordagens coletivas, como redes de empregadores, para ajudar a ultrapassar as barreiras que impedem os empregadores de prosseguirem planos mais ambiciosos de desenvolvimento da mão de obra;

105. Insta a Comissão e os Estados-Membros a fomentarem e apoiarem empresas sociais que tenham em conta a sua responsabilidade no que diz respeito ao ambiente, aos consumidores e aos trabalhadores;

Quinta-feira, 10 de setembro de 2015

106. Insta os Estados-Membros a estabelecerem salários mínimos com vista a reduzir as disparidades salariais, com base num intervalo para cada Estado-Membro que assegure rendimentos dignos, instituído nos termos da lei ou de uma convenção e respeitando as práticas nacionais;

107. Apela aos Estados-Membros para que incluam nos respetivos programas de ensino a educação em matéria de liderança, gestão e finanças e o espírito empresarial, bem como o aconselhamento às empresas em fase de arranque e as tecnologias da comunicação, incluindo as estratégias de aprendizagem ao longo da vida, e deem prioridade ao desenvolvimento adicional dos programas de educação e formação profissional e ao reforço da produção artesanal europeia, tendo em conta as diferenças entre os mercados de trabalho e os sistemas de educação dos Estados-Membros, no sentido de evitar uma abordagem uniformizada;

108. Requer à Comissão que desenvolva uma plataforma europeia de reconhecimento e validação de competências comuns para atividades e profissões específicas e que integre o reconhecimento de competências adquiridas em ações de voluntariado;

109. Exorta os Estados-Membros a aplicarem a recomendação do Conselho de 2012 sobre a validação da aprendizagem não formal e informal, como meio de reconhecimento de competências adquiridas ao longo da educação não formal, nomeadamente nos setores do voluntariado e da juventude, e a apoiarem a execução de políticas de aprendizagem ao longo da vida;

110. Exorta os Estados-Membros a apoiarem o envolvimento estreito e sistemático dos intervenientes no mercado de trabalho, nomeadamente das organizações de empregadores e de trabalhadores, instituições de formação e serviços públicos e privados de emprego, a nível local, regional e nacional, facilitando a comunicação e a partilha de informações entre os intervenientes, de modo a fomentar laços mais estreitos entre a educação e a formação, por um lado, e o mercado de trabalho, por outro, a fim de equilibrar a oferta e procura no mercado de trabalho e prever e elaborar planos para necessidades futuras em matéria de competências e de qualificações no mercado de trabalho;

111. Solicita à Comissão, aos Estados-Membros e às autoridades regionais e locais que proporcionem incentivos financeiros e económicos que apoiem a participação na educação e formação contínuas, a fim de garantir uma futura mão de obra qualificada; recomenda que esses incentivos assentem em indicadores quantificáveis e baseados em dados, cuja eficácia possa ser comprovada;

112. Insta os Estados-Membros a proporcionarem uma formação adequada e a garantirem o desenvolvimento profissional contínuo dos professores e líderes de educação, a fim de os ajudar a utilizar os métodos de ensino mais adequados e permitir o desenvolvimento de qualificações e competências do século XXI dos jovens europeus; salienta ainda a importância de fornecer aos professores conhecimentos baseados na experiência, que combinem a prática com a teoria, principalmente em relação a novas tecnologias e à digitalização, para que possam transmitir estes conhecimentos aos alunos;

113. Apela aos Estados-Membros e à UE para que tomem rapidamente medidas concretas com vista à aplicação das políticas e da legislação em vigor em matéria de reconhecimento mútuo de qualificações profissionais e títulos académicos na UE, como forma de fomentar a mobilidade equitativa dos trabalhadores dentro da UE e de solucionar o problema dos postos de trabalho vagos;

114. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a fazerem previsões referentes à evolução dos mercados de trabalho, em particular no que respeita aos desafios associados à globalização, assim como previsões referentes aos postos de trabalho e competências por Estado-Membro e, de uma maneira geral, por setor;

o

o o

115. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho e à Comissão.
