



.....

FICHAS SOBRE AS RELAÇÕES ENTRE DIÁLOGO SOCIAL E OS SISTEMAS DE FORMAÇÃO NA EUROPA E NOS ESTADOS MEMBROS



Entre o Tratado de Roma e o Tratado de Maastricht, os parceiros sociais europeus percorreram o caminho que vai do reconhecimento puro e simples à institucionalização do seu papel.

Entretanto, os parceiros sociais europeus ganharam o direito de assento em várias instâncias consultivas europeias, participaram na elaboração dos projectos de concertação e de negociação a nível comunitário, de que convém sublinhar os Pareceres Comuns elaborados no âmbito do Diálogo Social e o Acordo de 31 de Outubro de 1991 sobre o futuro da política social comunitária, incluído no Protocolo anexo ao Tratado da União (T.U.).

Os actores deste diálogo reconhecidos pela Comissão Europeia são: a União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE), o Centro Europeu das Empresas de Participação Pública (CEEP) e a Confederação Europeia dos Sindicatos (CES).

1 INSTÂNCIAS CONSULTIVAS EUROPEIAS

O Comité Económico e Social, criado pelo Tratado de Roma, é a instância mais antiga onde participam os representantes dos empregadores, dos trabalhadores e do grupo dos interesses diversos dos Estados-membros. Indicados pelos seus governos, esses representantes têm assento a título individual e devem dar o seu parecer sobre as propostas enviadas pela Comissão Europeia ao Conselho de Ministros. Desde 1992, o Comité Económico e Social dispõe de um direito de iniciativa.

As organizações patronais e sindicais participam em organismos especializadas como o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP) e a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Fundação Dublin), no Comité do Programa comunitário Leonardo da Vinci e em seis comités consultivos interprofissionais, de que os mais importantes, no que respeita à formação profissional, são o Comité do Fundo Social Europeu e o Comité Consultivo para a Formação Profissional.

Uma outra instância importante de participação é o Comité Permanente para o Emprego que reúne representantes da Comissão dos Ministérios dos Assuntos Sociais e dos parceiros sociais.

2 DIÁLOGO SOCIAL EUROPEU

O diálogo social europeu foi lançado em 1985 em Val Duchesse pelo Presidente da Comissão que se reuniu com os representantes de UNICE, CEEP e CES para analisar a política económica e social da CEE e tentar desbloquear o impasse resultante da ausência de unanimidade – que era exigida para decidir no domínio social – no contexto do Conselho de Ministros.

O Acto Único Europeu legitimou esse processo, atribuindo à Comissão o papel de apoiar o desenvolvimento do diálogo entre os parceiros sociais.

O processo do diálogo social permitiu o debate sobre um certo número de matérias e, após a reunião no Palais d'Egmont em Janeiro de 1989, conduziu à criação de um "grupo de pilotagem" encarregado de animar um diálogo permanente e definir o mandato e a composição dos grupos de trabalho a constituir sob a sua responsabilidade.

Na sequência dessas decisões, foram criados os grupos que se irão ocupar da educação e da formação, das

perspectivas de um mercado europeu do trabalho e do emprego e políticas estruturais.

Em 1991, foi constituído um "grupo ad hoc", com vista à preparação da Conferência Intergovernamental sobre a União Política e a reforma dos tratados. No quadro desse grupo foi preparado o acordo de 31 de Outubro de 1991 que compreende uma proposta de revisão dos artigos do Tratado que incidem sobre a política social a nível europeu e que foi largamente seguido no Protocolo social anexo ao Tratado de Maastricht.

Após a assinatura do Tratado de Maastricht, o grupo de pilotagem do diálogo social deu origem ao Comité do diálogo social, tendo sido criados três grupos de trabalho: o primeiro ocupa-se das questões macro-económicas; um segundo grupo é responsável pelo diálogo sobre a educação e a formação e um terceiro ocupa-se das questões ligadas ao mercado de trabalho.

3 AQUISIÇÕES DO DIÁLOGO SOCIAL

Podem-se distinguir três tipos de aquisições do diálogo social: os Pareceres Comuns; o Acordo de 31 de Outubro de 1991; os resultados do diálogo social sectorial.

Pareceres comuns

Até ao presente, foram aprovados dezassete textos no âmbito do diálogo social:

uma Declaração e uma Recomendação sobre o funcionamento e os objectivos do diálogo social, cinco Pareceres Comuns sobre a orientação macro-económica da Comunidade, três Pareceres Comuns sobre o mercado de emprego e sete Pareceres Comuns sobre a educação e a formação.

Os Pareceres Comuns sobre a educação e a formação incidem sobre as seguintes matérias:

- A formação e a motivação, a informação e consulta (1987);
- A educação de base, a formação inicial e a formação profissional dos adultos (1990);
- A transição da escola para a vida adulta e profissional (1990);
- As modalidades susceptíveis de permitir o acesso efectivo e mais amplo possível à formação (1991);
- As qualificações profissionais e a sua validação (1992);
- As mulheres e a formação (1993);
- As acções futuras da União Europeia no domínio da formação profissional e a função dos parceiros sociais nesse domínio (1994);
- A contribuição da formação profissional na luta contra o desemprego e na reinserção dos desempregados no mercado de trabalho à luz das orientações do Livro Branco (1995).

Acordo de 31 de Outubro de 1991 e Protocolo anexo ao Tratado de Maastricht

O acordo assinado por UNICE, CEEP e CES em 31 de Outubro de 1991 prevê que os acordos celebrados a nível comunitário entre os parceiros sociais sejam aplicados segundo os procedimentos e as práticas definidas pelos parceiros sociais e dos Estados-membros ou em conformidade com o Protocolo social anexo ao Tratado da União Europeia (UE), adoptado em Maastricht.

Negociado entre os doze Estados-membros da UE, este Protocolo envolve ainda apenas 14 dos 15 Estados-membros.

Segundo o Protocolo, as competências da UE são divididas em três grupos:

- No que se refere à saúde e segurança, às condições de trabalho, à informação e consulta dos trabalhadores, à igualdade entre homens e mulheres e à integração das pessoas excluídas do mercado de trabalho, o Conselho Europeu pode deliberar, em cooperação com o Parlamento Europeu, por maioria qualificada;
- No que respeita à segurança social e à protecção social dos trabalhadores, à protecção dos trabalhadores em caso de rescisão do contrato de trabalho, à representação e defesa colectiva dos trabalhadores e das entidades patronais, incluindo a co-gestão, às condições de emprego dos nacionais de países terceiros e às contribuições financeiras destinadas à promoção e à criação de postos de trabalho, o Conselho apenas pode deliberar medidas por unanimidade, e após consulta do Parlamento Europeu;
- As remunerações e os direitos de associação, de greve e de lock-out são excluídos das competências de decisão do Conselho.

Embora a formação profissional não seja directamente mencionada, as ligações entre a formação e os vários domínios indicados no Protocolo são bem evidentes.

Por outro lado, o Protocolo social incide sobre os procedimentos de consulta dos parceiros sociais aquando da preparação de decisões pela Comissão, assegura uma consulta precoce dos parceiros sociais e permite conceber a via convencional e a via legislativa como vias alternativas de tomada de decisão e permite ainda a implementação das Directivas tanto pela via legislativa como por um acordo entre os parceiros sociais.

Uma primeira aplicação desta possibilidade consignada no Protocolo é o acordo sobre "congé parental" assinado a 15 de Dezembro 1995 entre a CES, a UNICE e o CEEP.

Finalmente, o Protocolo Social permite que o diálogo social entre parceiros sociais conduza, se estes últimos o desejarem, a relações convencionais, incluindo acordos.

Diálogo social sectorial

A nível sectorial, os parceiros sociais europeus iniciaram e prosseguem contactos informais de vários tipos num certo número de sectores.

Mas, nalguns sectores, os debates e as formas de diálogo deram origem a resultados mais formais.

Entre estes, deve-se mencionar:

- O Acordo-Quadro CES/CEEP, relativo ao aprofundamento do diálogo social nos sectores dos transportes ferroviários e da distribuição de energia nos domínios da formação e da higiene e segurança no local de trabalho;
- O "Memorando relativo à formação no comércio de retalho", assinado pela Confederação Europeia do Comércio a Retalho (CECD) e pela organização regional europeia da Federação internacional dos empregados, técnicos e quadros (EURO-FIET), que deu origem a um programa de formação destinado aos representantes das duas partes, realizado nalguns Estados-membros;
- As "Orientações, adoptadas pela FNI e EURO-FIET em 9 de Fevereiro de 1995 no âmbito do diálogo

social, sobre a formação profissional no sector da indústria da limpeza", que incidem sobre os objectivos de acção comum dos parceiros sociais com vista à formação de base e à formação profissional nesse sector e que admite a necessidade de definir a nível europeu uma base mínima a adaptar depois a nível nacional.

Descrição feita por

António DORNELAS

Redigido em francês

1 DESENVOLVIMENTO DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

Desde 1969, o quadro da formação profissional é fixado pela lei de formação profissional (*Berufsbildungsgesetz*, BBiG). Os parceiros sociais desempenham um papel na elaboração dos programas e na modernização da formação profissional. Enquanto que a formação profissional inicial é estritamente regulamentada, a formação profissional contínua só o é em certos sectores.

Diferentemente do ensino escolar e superior, a formação profissional contínua (FPC) caracteriza-se por uma organização e um financiamento em grande parte da responsabilidade do sector privado.

O sistema alemão de formação profissional contínua permite a cada um dos parceiros sociais intervir no sistema de FPC. Os empregadores e os sindicatos estão representados em órgãos como o Instituto Federal para a Formação Profissional (BIBB) e o Ministério Federal do Trabalho (BA).

Os parceiros sociais não intervêm indirectamente na regulação da formação profissional contínua no seio da empresa.

O governo federal considera o sistema de FPC como um mercado que deve continuar tão isento quanto possível de regulamentações governamentais.

Três outros domínios de formação são objecto de disposições legais:

- as formações conformes aos regulamentos sobre a prevenção, a segurança no trabalho e a protecção do ambiente;
- a formação dos membros do conselho de empresa: segundo a lei constitucional sobre a organização do trabalho e a co-gestão, o empregador é obrigado a conceder tempo livre aos membros do conselho de empresa para lhes permitir seguir as formações necessárias à execução da sua função;
- as licenças individuais de formação: em 9 dos 16 Länder, existem leis relativas às licenças de formação. Estas prevêm, em geral, o direito a uma licença paga, em média de cinco dias por ano, com as despesas de formação e de transporte a cargo do participante.

O Estado intervém na base do princípio da subsidiariedade, isto é, apenas no caso de as necessidades ultrapassarem as possibilidades materiais e os meios de um indivíduo ou de um grupo social.

2 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E A LEGISLAÇÃO

Os parceiros sociais estão representados nos diversos órgãos públicos e para-públicos responsáveis pela elaboração dos programas e a planificação da formação

profissional para grupos específicos, especialmente as pessoas à procura de emprego, o que representa uma fraca parte do leque das actividades em matéria de formação contínua.

Eles participam igualmente nas comissões de formação profissional das câmaras profissionais e associações corporativas, que têm por função defender os interesses das empresas.

Por outro lado, eles são autónomos no campo das negociações colectivas em que o Estado não intervém.

Em matéria de financiamento, a maior parte da formação contínua está a cargo das empresas, do Instituto Federal e do Estado. A formação das pessoas à procura de emprego é assumida pelo Instituto Federal em 1/5 do seu custo total.

A acção do Ministério Federal do Trabalho (*Bundesanstalt für Arbeit*), financiada pelas cotizações do subsídio de desemprego, dirige-se a dois tipos de pessoas: as que perderam o emprego e aquelas cujo empre-

go está em perigo. Os fundos utilizados são os do subsidia de desemprego, alimentados por cotizações patronais e dos trabalhadores, e uma contribuição financeira do candidato à formação. Os trabalhadores em actividade são, no entanto, apenas uma pequena minoria a beneficiar do apoio do *Bundesanstalt für Arbeit*, nomeadamente em período de recessão quando a categoria prioritária dos desempregados esgota de per si os recursos financeiros da instituição.

Os parceiros sociais desempenham um papel importante em matéria de formação profissional. Na lei federal relativa à formação profissional contínua, foram tomadas disposições regulamentares especiais em favor das "*Fortbildungsberufe*" (formações qualificantes): o Ministério da Educação e, a nível regional, as câmaras de comércio podem criar certificados para qualificações especializadas. Os parceiros sociais estão implicados na construção dessas qualificações e desenvolvem, em cooperação com o Ministério da Educação, o conteúdo das "*Fortbildungsberufe*". Existem conflitos entre os parceiros sociais no que respeita à extensão dos regulamentos e ao nível a que são tomados (câmaras de comércio ou Ministério da Educação).

3 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E O SISTEMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

A formação contínua é um tema que não aparece nas convenções colectivas, a não ser de forma excepcional.

4 TEMAS E NÍVEIS DE DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

A nível de ramo

A formação profissional contínua não está, portanto, no centro da negociação de ramo na Alemanha. Mas notou-se, no decurso dos últimos anos, que um número crescente de convenções colectivas continham disposições relativas à formação contínua.

Foram assinados acordos de empresa fixando, para uma dada empresa, o direito à formação e as licenças de formação dos assalariados.

Esta introdução da formação contínua nas convenções colectivas é ilustrada, nomeadamente, pelo acordo a que chegou, ao nível do distrito de Württemberg norte/norte da região de Baden, o sindicato da metalurgia IG Metall. Esta convenção colectiva, que tem por objecto a formação contínua na empresa, regulamenta o

estudo paritário das necessidades em formação contínua bem como a planificação paritária dos programas de formação contínua daí decorrentes.

Em certos sectores, os acordos colectivos definem condições especiais de implicação dos Conselhos de empresa no processo de decisão relativo à Formação Profissional Contínua. Assim, os acordos colectivos dos sectores da metalurgia e artes gráficas introduzem princípios relativos à elaboração dos planos de formação. A direcção e o Conselho de empresa definem, uma vez por ano, as necessidades de formação; o Conselho de empresa, por seu lado, identifica as necessidades de formação dos assalariados.

No caso de a formação, definida no plano anual de formação e desenvolvida no programa de formação, implicar a passagem de um trabalhador para um nível superior na grelha de qualificação, o empregador deve ajust-

tar a remuneração do assalariado à nova qualificação adquirida (caso do sector da construção). A aplicação desses acordos efectua-se a nível da empresa, mas encontra dificuldades devido ao facto de os métodos de avaliação das necessidades de formação dos assalariados não serem suficientemente definidos nos acordos.

Paralelamente às convenções colectivas que visam de maneira geral a formação contínua, existem outras que regulamentam a formação contínua para certos grupos específicos. Convém mencionar, a esse propósito, os acordos de protecção relativos aos assalariados ameaçados de despedimento imediato na sequência de medidas da racionalização numa empresa.

Convém igualmente assinalar o caso especial do sector da construção onde os parceiros sociais desempenham um papel em matéria de financiamento da formação profissional contínua.

A convenção colectiva da *Gerüstbaugewerbe* (indústria de construção de armações), de 20 de Agosto de 1985, prevê a organização paritária a nível do ramo de uma caixa social com vista a promover e organizar a formação. Gerida paritariamente, esta *Socialkasse für Weiterbildung* é integralmente financiada pelos empregadores, à razão de uma percentagem dada da massa salarial. Esta percentagem definida por convenções colectivas específicas já foi várias vezes sujeita a alteração. Esta caixa funciona, de algum modo, segundo o princípio de uma mutualidade que, para as empresas do ramo, desempenha o papel de subsídio de seguro formação. Para cada trabalhador em formação, a caixa toma a cargo o financiamento do salário bruto, assim como 45% dos encargos sociais da responsabilidade do empregador. A cargo deste último ficam 55% das cotizações patronais, enquanto que o assalariado, por sua parte, recebe o seu salário na íntegra.

De notar, igualmente, no sector da química, o acordo concluído pelos parceiros sociais em 21 de Janeiro de 1993 que prevê a instituição de uma fundação para a formação profissional contínua, segundo o princípio de um financiamento e gestão paritários. Esta fundação, encarregada a nível do ramo da análise das necessidades em matéria de formação e da definição dos conteúdos da formação, tem igualmente uma missão de conselho junto dos empregadores e dos conselhos de empresa.

A nível da empresa

A participação dos assalariados nas decisões é regulamentada pela lei sobre os conselhos de empresa (*Betriebsverfassungsgesetz*). Os direitos de co-decisão dos conselhos de empresa são relativamente importantes no domínio da formação profissional, seja ela inicial (aprendizagem) ou contínua.

Os Conselhos de empresa dispõem de um poder consultivo, nomeadamente no tocante à realização da formação profissional na empresa, à escolha dos formadores e dos participantes, conservando, em último recurso, o empregador o seu poder de decisão.

5 OBSERVAÇÕES

Os sindicatos desejam que a formação contínua seja objecto de uma legislação de alcance geral, mas ainda se não chegou a nenhum acordo sobre esse objectivo.

Descrição feita por

Jean-Marie LUTTRINGER

Redigido em francês

1 DESENVOLVIMENTO DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A Áustria é uma república com um governo federal e 9 províncias (*Länder*).

A economia é caracterizada por um grande número de PME (cerca de 90%), de empresas públicas (carburantes, electricidade, metalurgia, finanças e “media”) e estrangeiras, especialmente alemãs.

Após a Guerra, a república restabelecida promulgou uma nova lei das Câmaras Económicas, integrando todas as organizações profissionais nas câmaras, que são corporações públicas autónomas, e estabelecendo câmaras a nível federal, por exemplo, a Câmara Económica Federal da Áustria.

Há três tipos principais de câmaras: WK : *Wirtschaftskammern* (económicas), *Landwirtschaftskammern* (agrícolas) e AK: *Arbeiterkammern* (trabalhadores), para além de outras câmaras profissionais. A inscrição numa câmara é obrigatória por lei.

Além disso, a maioria dos empregadores e dos trabalhadores estão inscritos voluntariamente nas respectivas organizações sectoriais de trabalhadores ou empregadores.

Os trabalhadores dividem-se entre trabalhadores manuais e não manuais nos vários sectores. Os interesses gerais dos trabalhadores são defendidos pela ÖGB (*Österreichische Gewerkschaftsbund* – Confederação dos Sindicatos Austríacos).

Os empregadores possuem organizações sectoriais ou de ramo, por exemplo, no sector da hotelaria e turismo. A mais importante é a organização para a indústria e serviços relacionados com a indústria: VÖI (*Vereinigung Österreichischer Industrieller* – União dos Industriais Austríacos).

A divisão de tarefas entre as câmaras e os sindicatos/federações é complexa, não havendo uma divisão claramente definida. Ambos os tipos de organizações operam a nível provincial e federal, implicando tanto a nível federal como de governo provincial, a existência não de dois, mas de quatro parceiros sociais, todos com direito a ser consultados e a participar nas negociações colectivas.

Consequentemente, os parceiros sociais desempenham um importante papel na política social e de regulação do mercado de trabalho. A Áustria possui um dos sistemas «tripartidos» mais fortes de toda a UE. As negociações cobrem as questões clássicas dos salários e condições de trabalho, mas não dão uma ênfase especial às questões de formação. Em Abril de 1994, foi criado, após uma reforma importante da gestão do mercado de trabalho austríaco, o AMS ou *Arbeitsmarktservice* (serviço do mercado de trabalho). Os parceiros sociais passaram a ter uma maior influência em todas as medidas relacionadas com o mercado de trabalho, tanto a nível federal e provincial como local, especialmente em matéria de formação contínua e de reciclagem.

A formação é considerada por ambas as partes como um elemento crucial na política de mercado de trabalho. Como novo instrumento – embora ainda não muito generalizado – na política de reestruturação do mercado de trabalho regional, são criadas Fundações do trabalho (*Arbeitsstiftungen*) nalgumas empresas em risco em cooperação com os parceiros sociais a nível de empresa e regional, o AMS local e regional e o governo. Estas Fundações tratam de questões relacionadas com a mudança estrutural, desemprego, reconversão e colocações (cfr. tema VI, caso...).

Os sindicatos e conselhos de empresa (*Betriebsräte*) participam na organização, medidas de financiamento e gestão destas fundações.

Tanto as Câmaras Profissionais (*Arbeiterkammern*), como os sindicatos e as Câmaras Económicas (*Wirtschaftskammern*) fundaram instituições: BFI (*Berufförderungsinstitute* – Instituto para a promoção do trabalho) e WIFI (*Wirtschaftsförderungsinstitute* – Institutos para promoção do comércio e indústria para cuidarem dos seus interesses, especialmente em matéria de formação. WIFI e BFI são responsáveis pela maior parte da formação profissional contínua na Áustria.

Os trabalhadores têm direito, por lei, a estabelecer conselhos de empresa em empresas com mais de cinco

empregados. Os conselhos de empresa possuem várias competências em relação à formação. Têm de ser informados sobre os planos de formação, são autorizados a participar no planeamento e implementação da formação profissional e da reciclagem na empresa e participam nas negociações entre a gestão e o AMS. Podem apresentar propostas e exigem ser consultados. Embora a iniciativa seja uma prerrogativa da administração, os conselhos de empresa têm um papel participativo bastante activo no que respeita à formação profissional contínua.

2 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E A LEGISLAÇÃO

Na Áustria, existem ligações muito fortes entre o Estado e os parceiros sociais, muitas vezes descritas como neo-corporativistas. Embora o quadro geral das condições para os trabalhadores seja estabelecido por legislação (*Betriebsverfassungsgesetz*), as condições mais concretas em matéria de condições de trabalho e remuneração são negociadas através de acordos colectivos a nível nacional e sectorial, com ênfase para o nível sectorial.

O diálogo entre parceiros sociais e governo na preparação da legislação relativa ao mercado de trabalho e formação é efectuado, por exemplo, no Conselho para os Assuntos Económicos e Sociais, que é uma espécie de órgão consultivo dos parceiros sociais para o governo a nível federal e provincial.

As medidas de financiamento são cobertas, em parte, por instrumentos legais federais e, em parte, provinciais.

A formação profissional inicial é regulada por uma lei federal.

A formação profissional contínua não é regulada, sendo essencialmente da responsabilidade dos próprios parceiros sociais.

3 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E O SISTEMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

A Áustria possui um sistema de formação profissional extremamente bem desenvolvido, com mais de 80% dos jovens escolhendo um ou outro tipo de formação profissional, (cerca de 45% destes jovens inscrevem-se no sistema de aprendizagem e cerca de 35% no sistema de formação em alternância). O sistema de formação inicial austríaco fornece uma forte base para a formação profissional contínua e o aperfeiçoamento profissional.

Existem regulamentações relativas a licença para fazer exames, mas não existe uma licença de formação geral.

A maior parte da formação profissional contínua efectua-se em instituições, por iniciativa das câmaras de ambas as partes, e só recentemente existem formações conjuntas, como, por exemplo, no âmbito de AMS. De qualquer modo, os parceiros sociais exercem uma influência dominante, orientando a formação para as necessidades da vida activa. A formação na empresa é promovida selectivamente como parte do desenvolvimento estrutural.

Na formação profissional contínua, existe, em princípio, a livre concorrência, através de uma variedade de instituições privadas, mas o mercado é dominado pelos WIFI e BFI em cooperação com as empresas. Estas grandes instituições dos parceiros sociais e um certo número de outras pequenas – representando a totalidade das instituições de formação e educação contínua na Áustria – criaram uma conferência ou fórum para a formação de adultos: KEBÖ (*Konferenz Erwachsenen Bildung Österreichs* – Conferência para a Formação de Adultos na Áustria) para influenciar o governo. Também existem fóruns KEBÖ provinciais. As escolas para trabalhadores, reconhecidas pelo Estado (sobretudo *Meisterschulen* e *Werkmeisterschulen*,

para além de uma vasta rede de escolas em todas as regiões para pessoas que desejam obter qualificações formais), são também membros do Fórum.

Existem, nalgumas províncias, iniciativas provinciais dos governos regionais em cooperação com os parceiros sociais regionais com vista a promover a formação - por exemplo, *Oberösterreich*, onde é proporcionado um crédito de formação pessoal (*Bildungskonto*) pelo governo - e ligadas a instituições membros de KEBÖ. (cfr. tema IX, caso 3).

4 TEMAS E NÍVEIS DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

Existe entre os parceiros sociais um entendimento básico quanto à importância da formação contínua, mas não necessariamente um acordo sobre os meios e métodos para a mesma.

Um objectivo tanto de ÖGB como dos sindicatos sectoriais é que as questões de formação (direito à formação e medidas de licença de formação) sejam incorporadas nas convenções colectivas, que até agora só excepcionalmente cobrem questões de formação. Os empregadores preferem referir-se a essas questões a nível das empresas, por forma a manter a flexibilidade.

5 OBSERVAÇÕES

Como um dos três novos Estados-membros na UE, o conhecimento do sistema austríaco com as suas fortes tradições de soluções tripartidas é de particular importância para o diálogo social sobre a formação profissional a nível europeu.

Descrição feita por

Margit HURUP GROVE

Redigido em inglês

1 DESENVOLVIMENTO DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

A Bélgica possui uma longa tradição no domínio da concertação social.

A nível nacional, o Conselho Nacional do Trabalho (CNT) é um estabelecimento público, de composição paritária, instituído ao nível federal e interprofissional pela lei de 29 de Maio de 1952. É um órgão de consulta e de negociação sobre as questões sociais. A licença de formação paga e a Lei da aprendizagem foram, nomeadamente, negociadas nesse contexto.

Os parceiros sociais negociam igualmente acordos interprofissionais com uma duração, em regra geral, de dois anos.

As políticas de educação e formação foram, porém, transferidas no essencial para as entidades federadas (Regiões e Comunidades), na sequência das reformas constitucionais de 1980 e 1988. A esse nível, uma parte da formação profissional inscreve-se no âmbito da escolaridade obrigatória prolongada de 16 para 18 anos.

Na Comunidade francófona, o decreto de 12 de Julho de 1990 criou o Conselho da Educação e da Formação. A sua missão é promover a formação e o ensino e emitir, nessas matérias, pareceres sobre todas as reformas fundamentais, de maneira a assegurar a adequação ao mercado de trabalho. Nessa óptica, o Conselho trabalha com os meios económicos e sociais cujos representantes participam nos trabalhos.

Após a escolaridade obrigatória, a oferta é estruturada por vários sistemas de formação profissional contínua (FPC). O ensino de Promoção Social (EPS) foi reorganizado pelo decreto de 16 de Abril de 1991. A sua finalidade é promover uma melhor inserção profissional, social, cultural e escolar. Um Conselho Superior do EPS reagrupa representantes das redes e dos meios socioeconómicos, e tem por missão emitir pareceres sobre a sua melhoria, desenvolvimento e adequação às necessidades socioeconómicas e culturais.

O decreto de 23 de Janeiro de 1991 refere-se à formação e ao acompanhamento dos trabalhadores independentes e das PME para a Comunidade flamenga. Ele criou um Instituto flamengo para a empresa independente, dotado de personalidade jurídica e encarregado da promoção e coordenação da formação e educação e do acompanhamento da empresa. De notar que o seu Conselho de Administração é composto por quatro actores: representantes dos empregadores, dos trabalhadores, dos centros de formação e do Executivo flamengo.

O decreto de 3 de Julho de 1991 organiza a formação permanente para as Classes Médias e as PME na Comunidade francófona. Este decreto criou igualmente um instituto administrado por um Conselho de Administração de que são excluídas as organizações representativas dos trabalhadores.

O decreto de 16 de Dezembro de 1988 criou o Serviço Regional de Emprego e da Formação (FOREM), administrado por um Comité de Gestão de composição paritária.

Para além de um poder de administração, o decreto dá ao Comité de Gestão o poder de emitir pareceres sobre todas as matérias regionalizadas relativas ao emprego e à formação.

O decreto de 20 de Março de 1984 criou o VDAB que gere a colocação e a formação profissional na região flamenga.

A nível regional, as estruturas do diálogo social desempenham igualmente um papel muito importante. O Conselho Económico e Social da Região da Valónia (CESRW) é um organismo de direito público, criado pela lei de 15 de Julho de 1970, e composição paritária após o decreto de 8 de Junho de 1983. Tem, por um lado, uma competência de estudo, de parecer e de recomendações sobre as matérias com uma incidência na vida económica e social da Região e, por outro, uma competência de concertação entre os interlocutores e o governo da Valónia relativamente a todas as questões no âmbito do desenvolvimento económico e social da Região.

Foram criadas estruturas similares na Flandres (o SERV) e em Bruxelas (o CESRB).

Existem, igualmente, instâncias de diálogo social a nível subregional. Os Comités Subregionais do Emprego e da Formação receberam uma nova dinâmica através de um acordo de 18 de Março de 1983 entre o Executivo da Comunidade francófona e o Executivo Regional da Valónia (MB 31.07.1990). A sua missão consiste em estudar e emitir pareceres e recomendações sobre a implementação a nível local da política de emprego e formação. Devem encorajar as sinergias entre os operadores de formação e as empresas da sua área territorial. Para esse efeito, cada Comité criou uma Comissão emprego-formação-ensino.

2 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E A LEGISLAÇÃO

A nível sectorial:

A lei de 5 de Dezembro de 1968 relativa às convenções colectivas de trabalho, que permite igualmente a criação de Comissões paritárias para toda a actividade fora do sector público. Tem por missão:

- concluir convenções,
- conciliar litígios,
- emitir pareceres,
- tomar decisões, como, por exemplo, a criação de Fundos de formação.

As convenções determinam as relações entre os empregadores e os trabalhadores num ramo de actividade e criam direitos e obrigações, inclusive para pessoas não signatárias.

Podem ser tornadas obrigatórias por decreto real, a pedido do órgão paritário e, nesse caso, terão a mesma força obrigatória de qualquer outra medida regulamentar desse tipo.

A nível da empresa:

As Convenções Colectivas de Trabalho nº 9 e nº 5 prevêm a informação dos conselhos de empresa e das delegações sindicais sobre a política social da empresa.

3 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E O SISTEMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

A nível da política nacional de formação profissional

Após o acordo interprofissional 1989-1990, os parceiros sociais contribuem para o financiamento da política de emprego, formação e inserção dos grupos de risco pela instauração de uma contribuição financeira obrigatória (inicialmente igual a 0,18%, depois a 0,25% e, por fim, a 0,15%, para 1995, da massa salarial).

O Conselho Nacional do Trabalho examinou, por outro lado, a problemática do estatuto social das pessoas que beneficiam de uma acção de inserção, tendo emitido um parecer a esse respeito em 20 de Dezembro de 1994.

A nível da aprendizagem

A aprendizagem industrial oferece aos jovens a possibilidade de aprender a prática de uma profissão manual ou intelectual, recebendo ao mesmo tempo uma formação teórica e geral. A implementação da aprendizagem industrial depende da iniciativa das Comissões paritárias competentes e do Conselho Nacional do Trabalho, encarregados de constituir Comités Paritários de Aprendizagem. A estes compete fixar as suas condições e modalidades, controlar a execução, determinar o programa, organizar as provas e aprovar os empregadores responsáveis por essa formação em alternância.

São as Comissões paritárias que definem o regulamento interno dos Comités Paritários de Aprendizagem.

A nível do ensino secundário técnico

O decreto de 27 de Outubro de 1994 da Comunidade francófona reorganiza a concertação para o ensino secundário. Nesse contexto, foi instaurada uma Comissão comunitária das profissões e das qualificações de uma importância capital para o futuro do ensino técnico e profissional (definição dos perfis) e, de uma maneira mais lata, para o futuro de todas as formações qualificantes.

A nível da formação profissional contínua dos assalariados

Os acordos interprofissionais sucessivos (1989-90, 1991-92, 1993-94, 1995-96) permitiram o aparecimento e o desenvolvimento, nos ramos, de numerosos fundos que contribuirão para orientar a política sectorial de FPC.

Vários desses fundos foram orientados para os serviços públicos de formação profissional (FP) de gestão paritária (FOREM-VDAB), a fim de estabelecer parcerias que permitam a implementação de acções de formação.

Esta política de parceria que permite a redistribuição dos recursos produziu resultados notáveis. Assim, a nível do FOREM, no período 1991-1994, o número de horas de formação aumentou em 45%, com um aumento de 8,4% do pessoal pedagógico.

Por outro lado, o Conselho Económico e Social da região da Valónia e, em particular, a sua Comissão Política Social, segue atentamente a política de FPC, tanto a negociada a nível federal (plano de acompanhamento dos desempregados) como a implementada na região.

4 TEMAS E NÍVEIS DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

A associação dos empregadores belgas incentiva uma formação profissional contínua organizada quer pelas empresas quer por uma acção comum a nível dos ramos. Os sindicatos belgas encorajam as acções comuns quanto à formação profissional contínua, a realizar tanto a nível local, regional como federal.

A nível de ramo

Em matéria de negociação colectiva, a Bélgica caracteriza-se por uma longa tradição de acordos interprofissionais concluídos a nível nacional entre as três organizações sindicais representativas dos trabalhadores (Confederação dos Sindicatos Cristãos, Federação Geral do Trabalho na Bélgica, Central Geral dos Sindicatos Liberais da Bélgica) e as organizações patronais (Federação das Empresas da Bélgica, União das Classes Médias para as PME –PMI e organizações agrícolas).

Estes acordos são negociados por um período de dois anos e cobrem domínios importantes da vida social e económica: salários e benefícios sociais, duração do trabalho e formação profissional contínua.

Os quatro acordos interprofissionais sucessivos após 1986 contribuíram para o financiamento de fundos sectoriais e, subsidiariamente, para o Fundo Nacional para o Emprego Intersectorial. A criação desses fundos e, em especial, do Fundo Nacional para o Emprego, permitiu a operadores privados, associações sem fins lucrativos e consultores assegurar uma parte do financiamento de um grande número de projectos a que recorrerem igualmente os Centros de formação dos sectores geridos paritariamente. Este sistema contribuiu para multiplicar as iniciativas de formação destinadas aos grupos de risco, inclusive com os operadores públicos de formação.

A nível da empresa

Os empregadores belgas financiam e organizam a formação profissional contínua para o seu pessoal. Procedem à análise das necessidades de formação, detectando-as de uma maneira informal. A escolha dos grupos destinatários é determinada, a maior parte das vezes, pela estratégia geral da empresa e pelos constrangimentos em matéria de gestão de emprego.

Os conselhos de empresa recebem regularmente informações sobre questões económicas, financeiras e sociais.

5 OBSERVAÇÕES

Num contexto marcado por fortes restrições orçamentais que pesam acentuadamente nas políticas de formação profissional desenvolvidas pelo Estado Federal e pelas entidades federais do país, constata-se que a Bélgica não foge à tendência geral que tem vindo a observar-se noutros países da União e que consiste em reconhecer e atribuir uma responsabilidade acrescida aos parceiros sociais em matéria de formação contínua.

A política de formação profissional contínua tem por objectivo essencial promover a melhoria ou reconversão das qualificações dos trabalhadores, mas contribui também em larga medida para a implementação da política social de combate ao desemprego de longa duração.

Em qualquer dos casos, o que importa sublinhar é que a gestão paritária e o diálogo social constituem a palavra chave da política de formação profissional contínua na Bélgica.

Descrição feita por

Raymond POUPARD

Redigido em francês

1 DESENVOLVIMENTO DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

Na Dinamarca, a formação profissional é uma questão de «diálogo» permanente entre os parceiros sociais aos vários níveis. Para o compreender, é importante conhecer a história das relações industriais na Dinamarca. As relações industriais na Dinamarca são marcadas tradicionalmente por um alto nível de cooperação e por mecanismos funcionais de equilíbrio entre as associações de empregadores e de trabalhadores. As associações de empregadores, tal como as sindicais, estão bastante organizadas, com um nível de sindicalização dos trabalhadores da ordem dos 88% no fim dos anos 80.

As formas de cooperação entre os parceiros sociais dinamarqueses, que se foram desenvolvendo e alargando ao longo do tempo, foram apoiadas não só pela predominância, durante décadas, do partido social democrata no governo, mas também pelos próprios governos conservadores entre 1982 e 1992.

Durante muito tempo, era costume negociar, de dois em dois anos, os níveis mínimos de salários e as condições de trabalho através de acordos salariais nacionais; subsequentemente a estes acordos iniciavam-se negociações a nível sectorial, onde os acordos eram adaptados às condições específicas do sector. Nos últimos anos, deu-se início a um processo de descentralização das negociações salariais. A tendência actual vai no sentido de acordos ao nível sectorial, o que contrasta com a estrutura sindical tradicional da Dinamarca. Os sindicatos responderam a esta tendência com a formação de alianças ao nível dos sectores onde estão presentes vários sindicatos.

Na Dinamarca, as negociações colectivas incluem normalmente tanto questões salariais como a formação profissional, sendo desde há alguns anos a formação profissional cada vez mais objecto de negociações – embora em âmbitos muito diferenciados. Além disso, existe um vasto leque de actividades conjuntas dos parceiros sociais, no âmbito do sistema de formação contínua financiado pelo Estado, e das comissões sectoriais.

2 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E A LEGISLAÇÃO

Na Dinamarca, a legislação e o diálogo social sobre a formação profissional estão estreitamente ligados. O sistema dinamarquês da formação profissional é tradicionalmente caracterizado por regulamentações estatais, embora os parceiros sociais participem, na sua elaboração, tanto a nível da estrutura como do conteúdo. A formação profissional destinada às empresas, aos desempregados e para responder às necessidades individuais é ministrada essencialmente nas Escolas Profissionais (escolas comerciais e escolas técnicas) e em centros de formação profissional para adultos (centros-AMU). A formação contínua nos centros AMU, de gestão tripartida, atravessa actualmente um processo de grandes transformações uma vez que se estão a adaptar às mesmas regulamentações-quadro que regem as escolas sob a tutela do Ministério do Trabalho, como é o caso das escolas de formação profissional inicial. Desde 1991, as escolas comerciais e técnicas são francamente autónomas em termos de administração sendo a direcção confiada a um conselho onde os parceiros sociais a nível local estão representados paritariamente.

Os conteúdos da formação profissional e as normas dos exames são determinados pelos objectivos gerais, acordados pelos parceiros sociais a nível nacional e nas comissões sectoriais e depois homologados pelos ministérios competentes. A nível nacional, existem duas comissões consultivas da responsabilidade dos parceiros sociais – uma para a formação inicial, outra para a formação contínua (*faglige udvalg e faglige*

efteruddannelsesudvalg). As comissões sectoriais dependente de cada comissão nacional dirigida pelos parceiros sociais definem os currículos quadro, os objectivos e as normas para a formação profissional. As comissões de formação, a nível local, com representantes dos parceiros sociais participam na implementação dos objectivos e normas de formação definidos a nível central.

A política de mercado de trabalho também está regulada por lei, sendo considerada, em grande medida, uma política activa de mercado de trabalho, com o objectivo de promover a formação contínua como forma de prevenção contra os riscos ao nível do mercado de trabalho. Na elaboração prática destas medidas participam igualmente os centros de formação dirigidos pelos parceiros sociais.

Também existem disposições legais para a formação contínua individual no âmbito da licença de formação: os trabalhadores podem ser dispensados do trabalho por um período que pode ir até um ano a fim de seguirem uma formação contínua; durante este período, continuam a receber um salário igual ao subsídio de desemprego, pago pelos fundos públicos. Nalgumas indústrias, existem convenções colectivas suplementares, nomeadamente para complementar a remuneração recebida.

3 RELACÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E O SISTEMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

O sistema AMU, sob a esfera de competências do Ministério do Trabalho, constitui o núcleo-chave institucional da formação profissional contínua pública e de carácter tripartido. Em 24 centros locais de formação de adultos AMU é ministrada formação profissional; os centros são dirigidos por conselhos compostos paritariamente pelos parceiros sociais. O financiamento destes centros é efectuado a partir do fundo central do mercado de trabalho, alimentado até agora por uma percentagem dos impostos dos empregadores e dos trabalhadores. O sistema de financiamento está também em fase de reestruturação : desde 1995, a política de mercado de trabalho, para além das contribuições do orçamento do Estado, é financiada por contribuições dos trabalhadores num montante igual a 5% do salário bruto; esta contribuição será aumentada para 8% em 1997 e sera complementada, então, por uma contribuição adicional dos empregadores igual a 0,19% da massa salarial, aumentando também gradualmente.

Para além dos centros profissionais AMU estão também em fase de lançamento os Centros de Formação de Segunda Oportunidade, VUC, para a educação geral (matemática, línguas estrangeiras, etc.). Estes centros também são influenciados pelos parceiros sociais, embora de maneira mais reduzida do que os centros de formação profissional.

Este sistema de centros de formação é fortemente utilizado; ele constitui a espinha dorsal para dar resposta às necessidades dos indivíduos ou das empresas em matéria de formação contínua.

4 TEMAS E NÍVEIS DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

O diálogo social sobre a formação profissional realiza-se primeiramente a nível central no âmbito das relações tripartidas. Paralelamente, ao nível sectorial, existem acordos e acordos complementares. A nível local e regional, os parceiros sociais concebem conjuntamente a formação profissional nos centros AMU e nas escolas técnicas e comerciais. Finalmente, o nível da empresa está a ganhar cada vez mais importância relativamente a questões da formação profissional contínua. Isso está ligado à importância crescen-

te da política de recursos humanos das empresas para aumentar a competitividade. Assim, nos últimos tempos, verificam-se cada vez mais iniciativas das empresas a nível da formação contínua com a participação de representantes dos trabalhadores. Um acordo nacional, em 1992, abriu a possibilidade de realizarem acordos a nível da empresa, incluindo acordos sobre a formação.

O conteúdo do diálogo social e dos acordos sobre a formação profissional centram-se na estrutura e conteúdo da formação contínua, financiamento, licença de formação e as questões relacionadas com a integração dos desempregados. O conteúdo da formação profissional contínua é acordado nas comissões sectoriais e aplicados nos centros de formação de gestão mista bem como nas escolas técnicas e comerciais. Nalguns sectores, foi acordado um financiamento adicional – através de uma contribuição dos empregadores com base numa percentagem da massa salarial – para complementar o subsídio estatal recebido durante a formação e incentivar, desse modo, a participação; estes fundos não são, porém, utilizados na realização dos cursos. Apenas no sector público são financiados projectos-piloto sobre o conteúdo e métodos de ensino a partir dos fundos. O acordo de 1992, que abriu a possibilidade de negociações a nível da empresa, levou os sindicatos e os empregadores a tratar mais de questões de formação profissional do que anteriormente. Assim, em 1994/95 foram adoptadas, regras em muitas convenções descentralizadas – aplicáveis a cerca de 1/3 dos trabalhadores – quanto ao direito de uma licença de formação individual de duas semanas por ano no âmbito do planeamento de formação da empresa; não existe nenhum modelo central para esta licença, mas na prática, existem nove modelos e condições diferentes, relativos aos conteúdos e objectivos da formação contínua. Entretanto, existem também ligações entre os níveis sectoriais e de empresa, para desenvolver a formação contínua nas pequenas e médias empresas. A título de exemplo, pode-se mencionar que a associação da indústria dinamarquesa e os sindicatos da indústria fundaram um Secretariado conjunto (SUM) para apoiar as empresas industriais na análise, planeamento estratégico e realização das necessidades em matéria de pessoal e qualificação e fomentar a comunicação entre as empresas, trabalhadores e centros de formação.

5 OBSERVAÇÕES

A Dinamarca possui um sistema diferenciado de formação profissional contínua com sistemas parciais também diferenciados, o que garante uma ampla participação na formação contínua. Existe, um grande “entendimento cultural”, segundo o qual a participação na formação contínua é considerada pelos indivíduos como evidente. A regulamentação do sistema é acordada - na maior parte dos casos informalmente - de forma tripartida pelo Estado e pelos parceiros sociais. A nível nacional, sectorial e local, os parceiros sociais estão profundamente envolvidos na implementação da política de formação profissional e na gestão das instituições de formação. Este envolvimento, profundamente enraizado, pode ser descrito como um diálogo amplo entre os parceiros sociais sobre a formação contínua, embora não seja designado como “diálogo social” nem conduza, em regra, a relações contratuais formais sobre estas questões.

Descrição feita por

Winfried HEIDEMANN

Redigido em alemão

1 DESENVOLVIMENTO DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

A negociação colectiva é obrigatória. Acima do nível empresarial, esta obrigação é o direito exclusivo das organizações representativas de ambas as partes (empregadores e trabalhadores). Os acordos colectivos sobre os salários e as condições de trabalho já há muito que existem a nível sectorial e nacional, mas a opinião geral é que o *Acuerdo Economico y Social* (AES), assinado em 1984 e válido até 1986, é o ponto de partida para o presente diálogo quotidiano. Ele também deu um impulso à formação profissional, que é o exemplo mais eminente de um domínio onde os parceiros sociais e o governo chegaram a um amplo acordo.

Nos termos do acordo AES, a formação profissional é extremamente importante, tendo sido estabelecido um programa anual para a formação profissional (Plano FIP ou Plano de Formação e Inserção Profissional), a financiar por um imposto. Desde 1985, tais planos têm sido feitos pelo Ministério do Trabalho em cooperação com o Conselho Geral da Formação Profissional. Os planos têm de ser aprovados pelo governo. O INEM (Instituto Nacional de Empleo, da tutela do Ministério do Trabalho) e as Comunidades autónomas – Catalunha, Andaluzia, Valência e Galiza – são responsáveis pela administração dos planos. O Conselho Geral da Formação Profissional foi estabelecido com representação dos parceiros sociais devido ao acordo AES. Os parceiros sociais também participam no estabelecimento de regras para a certificação e o reconhecimento das qualificações.

Como resultado de um acordo no Comité Permanente do Conselho, foi criado um Conselho de Formação Profissional, tendo começado a ser preparados em 1992 acordos importantes:

- um acordo bipartido sobre a formação contínua entre CEOE, CEPYME (*empregadores*) e UGT, CCOO e CIGA (sindicatos), de Dezembro de 1992, que foi imediatamente a seguir reforçado por
- um acordo tripartido sobre a formação contínua, assinado pelas organizações supramencionadas e pelo governo. Estes acordos entraram em vigor em 1996.

Basicamente mantêm um imposto (0,7%, sendo 0,6% dos empregadores e 0,1% dos trabalhadores) para as iniciativas de formação profissional no âmbito do plano FIP. Mais recentemente, também foi acordado um programa para a formação ao longo da vida destinado a pessoas empregadas (ANFC), e algum do financiamento (de 0,10% aumentado para 0,30%) pode ser agora reembolsado para a formação nas empresas. O acordo estipula um comité tripartido misto para estabelecer os critérios e procedimentos de financiamento. Também estão previstos comités mistos na indústria.

Os parceiros sociais cooperam através da FORCEM (*Fundación para la formación en la empresa*). FORCEM é um órgão bipartido e requer o acordo entre empregadores e sindicatos.

Os parceiros sociais participam no seguimento das actividades no âmbito do plano FIP, procurando coordenar as várias medidas. Após a conclusão do acordo ANFC, o plano FIP destinar-se-á exclusivamente aos desempregados.

São criados por lei Conselhos de empresa (apenas trabalhadores). A sua competência foi alargada no acordo de 1992, tendo agora o direito de ser informados e consultados, por exemplo, sobre os contratos de emprego, os planos de formação e os pedidos de licença.

2 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E A LEGISLAÇÃO

A Constituição Espanhola garante a formação e a reconversão sem criar direitos para o trabalhador individual. Um direito à formação profissional e à promoção é mencionado no Código do trabalho.

A legislação sobre a formação profissional data de 1928, mas só recentemente é que começou a envolver os parceiros sociais. Os acordos colectivos permanecem em vigor até serem revistos. Eles adquirem um estatuto legal (funcionam como normas) se ambas as partes signatárias representarem pelo menos 50% das pessoas e empresas em causa. Eles podem ser alargados para cobrir todos (erga omnes). Senão cobrem apenas os membros dos signatários respectivos. O governo pode estender um acordo existente para cobrir um novo grupo em certos casos de diálogo difícil, por exemplo, se não existirem organizações representativas.

Mas os acordos colectivos também podem ter de ser aplicados através de acordos sectoriais ou a nível da empresa, estipulando os pormenores da sua implementação na prática, por exemplo, o uso da licença de formação. (A licença individual de formação é estipulada pelo acordo ANFC com um máximo de 150 horas por ano).

3 RELACÃO ENTRE DIÁLOGO SOCIAL E O SISTEMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

A Ley Organica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) de 1990 veio reformar o sistema de educação e formação no seu conjunto, incluindo a formação na empresa, e prevê um nível suplementar de qualificação e modularização.

A formação profissional inicial é regulada por uma lei de 1970, que incorpora a formação profissional no sistema geral de educação, estipula três níveis de competência e dá-lhe um novo nome (formação regulada) para melhorar o seu prestígio. Mas, em 1993/94, o sistema geral ainda é escolhido por mais do dobro dos jovens em comparação com a formação profissional. A formação profissional inicial é da tutela do Ministério da Educação, e, em ambas as categorias, a maioria frequenta instituições de formação públicas.

A primeira legislação sobre a formação profissional contínua (formação não regulada) foi adoptada em 1962, seguindo-se a lei do emprego em 1980, que criou a possibilidade de promover o emprego através da formação profissional. Consequentemente, a responsabilidade incumbe em parte ao INEM.

Apenas uma pequena parte da formação profissional contínua efectuada formalmente sob a égide de FIP cobria as pessoas no emprego (34% dos participantes em 1991). As pessoas empregadas são agora cobertas pelo acordo ANFC.

O acordo de 1992 mantém o imposto, mas o Estado concordou em transferir uma parte dele para um organismo misto (FORCEM), a fim de financiar os cursos nas empresas, desde que os programas de formação estivessem estabelecidos e fossem aprovados.

As empresas com mais de 200 empregados podem enviar o seu próprio programa de formação com um pedido de financiamento, as empresas com menos trabalhadores têm de elaborar planos de grupo.

Embora os procedimentos difiram ligeiramente, são basicamente os mesmos. Os planos de grupo têm de ser aprovados por um comité sectorial misto, antes de serem submetidos a FORCEM.

4 TEMAS E NÍVEIS DE DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

O acordo de 1992 estipula um comité tripartido (governo, empregadores e trabalhadores). Um órgão bipartido (empregadores e trabalhadores) administra FORCEM que gere os fundos do acordo. Além disso, cada sector e cada uma das Comunidades autónomas deve ter comités consultivos bipartidos para aprovar os planos de formação, antes de eles serem enviados a FORCEM para financiamento.

O acordo também prevê um sistema completo de planos de formação, não apenas a nível nacional, mas

também a nível sectorial, de grupo e de empresa.

Outras questões incluídas no acordo são a crescente participação dos trabalhadores a nível da empresa.

Um acréscimo gradual da importância da negociação colectiva no que respeita à formação pode ser visto nos acordos de empresa – cerca de 1/4 das empresas indicam agora que existem cláusulas de formação nos seus acordos, sendo a percentagem maior nas grandes empresas – e também nos acordos a nível sectorial e regional.

O sector da construção na Catalunha e Astúrias, por exemplo, tomou várias iniciativas para promover a formação profissional, como o estabelecimento de instituições de formação e aumentando o imposto legal em 0,1%. E os sectores são cruciais na formulação das suas necessidades em matéria de qualificação e no estabelecimento de módulos de formação, e não menos importantes na formulação das regras para os planos de formação de grupo, que são essenciais para as empresas com menos de 200 trabalhadores poderem obter a aprovação requerida para o financiamento dos cursos a partir do dinheiro disponibilizado pelo imposto.

Os acordos relativos à licença são estipulados por ANFC com um máximo de 150 horas por ano, mas as regras e procedimentos podem ser aplicadas por acordos colectivos a nível sectorial, podendo ter de ser aprovados a nível da empresa. A empresa pode recusar pedidos de licença, mas tem de apresentar razões. Uma vez concedida a licença, pode ser requerido o financiamento de FORCEM.

5 OBSERVAÇÕES

Os parceiros sociais em Espanha consideram os acordos de 1992 como um passo importante em direcção à promoção do diálogo e da formação profissional.

Descrição feita por

Margit HURUP GROVE

Redigido em inglês

1 DESENVOLVIMENTO DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

A Finlândia possui uma forte tradição de diálogo social e de cooperação tripartida sistemática desde o “*compromisso histórico*” de 1968 entre o Estado, os sindicatos e os empregadores, que põe termo a um período de conflitos e fragmentação.

A Finlândia dispõe de um alto grau de organização e de um número bastante grande de confederações influentes de ambas as partes: SAK (trabalhadores manuais), STTK (trabalhadores dos serviços) e AKAVA (acadêmicos) para mencionar as três organizações predominantes do lado sindical, e TT (Confederação industrial e de empregadores, resultado de uma fusão entre as organizações de empregadores e da indústria), LTK (serviços, comércio, restaurantes, bancos e seguros) e MTK (agricultura). Existem ainda quatro outras organizações de empregadores no sector público, que representam um terço do emprego total.

As negociações colectivas são centralizadas e concentradas nas questões clássicas dos salários e condições de trabalho, mas as questões de formação começaram a aparecer nos acordos quadro, sempre que a formação na empresa é considerada e paga como tempo de trabalho. Em 1989, foi criado o Fundo para a Formação Profissional e Pagamento de Compensação (contribuições dos empregadores), tendo a sua cobertura sido alargada em 1991. O Fundo complementa o subsídio de desemprego disponível para os trabalhadores em licença de formação individual. As contribuições são revistas anualmente, devendo o acordo ser renegociado em 1995. O fundo é gerido de uma forma mista. Os parceiros sociais participam numa variedade de organismos tripartidos relacionados com a formação a todos os níveis, e os representantes sindicais influenciam as políticas e medidas de formação na empresa através dos comités de cooperação, obrigatórios para as empresas com mais de 30 empregados. Estes comités possuem um direito à informação e consulta em todas as questões relacionadas com a formação, despedimento e condições de trabalho.

As médias e grandes empresas têm de elaborar um plano anual de formação, sendo os trabalhadores geralmente consultados tanto sobre o orçamento como sobre o conteúdo desses planos.

2 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E A LEGISLAÇÃO

As relações entre os parceiros sociais e o seu diálogo e o Estado e a sua legislação são fortes, especialmente no domínio da política de rendimentos e da legislação relativa ao mercado de trabalho, onde a iniciativa do Estado é seguida por acordos quadro centrais, que estabelecem orientações para as negociações sectoriais. Esta abordagem é também característica da tentativa de combate ao desemprego. Após a perda do mercado soviético, que representava cerca de um quinto de todas as exportações, o marco finlandês perdeu um terço do seu valor, e durante alguns anos o desemprego cresceu de uma taxa mínima para 18,14% (1994). O marco finlandês tornou a reaver parte do seu valor, mas a situação continua difícil e o desemprego o segundo maior na EU.

Desde 1979 que a Finlândia dispõe de uma legislação sobre a licença, que confere a todos os trabalhadores com mais de um ano de emprego junto do mesmo empregador o direito a participar em qualquer curso de formação contínua que desejar. Se forem preenchidas determinadas condições, esta licença pode durar até 2 anos.

O financiamento da formação no mercado de trabalho está disponível ao nível do subsídio de desemprego, complementado nos últimos anos por um fundo, tal como mencionado supra.

A lei sobre a cooperação nas empresas data de 1979, e foi seguida de acordos centrais (renovados em 1989) que deram aos representantes dos trabalhadores a responsabilidade pela fiscalização das leis e acordos, pela paz

social e resolução de conflitos entre o empregador e os sindicatos no seio das empresas. O exemplo mais recente de uma interacção tripartida sistemática é a legislação de 1994 relativa aos certificados de formação profissional, de certo modo semelhantes ao sistema das NVQ, onde as qualificações podem ser avaliadas e certificadas, independentemente da forma como foram adquiridas. As condições de exame são estipuladas pelo Conselho paritário de Educação Nacional, sector a sector, com base nas propostas dos órgãos sectoriais mistos. Os parceiros sociais estão representados maioritariamente nos júris de exame regionais.

3 RELACÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E O SISTEMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

A formação profissional inicial é efectuada em escolas públicas, dura entre 2 e 6 anos, e é altamente diversificada (250 tipos diferentes).

A Finlândia dispõe de um sistema altamente desenvolvido de educação geral e de formação profissional para adultos com taxas de participação extremamente elevadas. No âmbito da formação profissional contínua, os cursos voluntários ou individuais representam 23% (sejam eles cobertos ou não pelo empregador), a formação baseada ou orientada para o mercado de trabalho nos centros AMU (remunerada pelo Estado a um nível equivalente ao subsídio de desemprego) representa 22% e a formação na empresa (paga pelo empregador) representa 17% da actividade, tendo cada vez maior importância. O ensino geral ainda é mais popular, representando 38%.

Os adultos podem inscrever-se em contratos de aprendizagem e adquirir o estatuto de qualificados segundo o novo sistema de certificação, onde o primeiro nível equivale à formação profissional inicial e o segundo de trabalhador qualificado. O trabalhador pode inscrever-se em qualquer tipo de instituições de formação, incluindo as universidades, que participam paralelamente às instituições de formação do mercado de trabalho num projecto importante de combate ao desemprego e de apoio às PME (KEKO). KEKO é desenvolvido em cooperação entre os 3 ministérios envolvidos e os parceiros sociais (cfr. tema II, caso intitulado KEKO).

4 TEMAS E NÍVEIS DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

Pode dizer-se que as negociações colectivas centralizadas são mais importantes no que respeita às questões clássicas, e que os acordos a nível sectorial e a negociação na empresa são mais importantes em matéria de formação. Devido à recessão, os empregadores pediram uma maior flexibilidade, tendendo para a descentralização das negociações e para uma maior ênfase a nível da empresa.

5 OBSERVAÇÕES

A Finlândia tem tido desde há vários anos representantes nas delegações de UNICE e CES no Diálogo Social a nível europeu, o que demonstra a prioridade atribuída pela Finlândia à formação e ao diálogo.

Descrição feita por

Margit HURUP GROVE

Redigido em inglês

1 DESENVOLVIMENTO DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

Em França, existe um amplo diálogo entre os parceiros sociais, sobretudo ao nível nacional interprofissional sobre as questões da formação profissional. O início deste diálogo remonta ao ano de 1969. Após as perturbações políticas de então, foram entabuladas negociações entre o Governo e os parceiros sociais para a melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores. Neste contexto, desempenhou igualmente um papel a qualificação dos trabalhadores que foi considerada mínima por todas as partes. Foi acordado melhorar a estrutura da qualificação através de actividades conjuntas na formação contínua, dando assim também um impulso ao desenvolvimento económico e social. Aos parceiros sociais competia negociar expressamente as regras relativas à formação contínua. Em Julho de 1970 chegou-se a um primeiro acordo a nível nacional interprofissional, que previa, em geral, um direito dos trabalhadores à formação contínua; em 1971 foi fixada por lei uma obrigação de princípio de financiamento por parte dos empregadores. A concretização desses princípios foi tida em conta nas negociações subsequentes, a que os parceiros sociais se tinham obrigado: em 1982 foi concretizado o direito à formação contínua sob a forma de uma licença de formação e acordado o financiamento através de um fundo; em 1991 foi estabelecida uma nova divisão do sistema geral e introduzido o “*co-investimento*”; em 1994 foi, por fim, acordado o “capital tempo de formação” como novo elemento (utilização da licença de formação individual para projectos de formação contínua da empresa). Através das negociações subsequentes, entretanto prescritas por lei, o diálogo social sobre a formação contínua possui agora uma dinâmica interna, que pode continuamente tematizar novas exigências.

O diálogo social ao nível nacional interprofissional é efectuado entre as associações reconhecidas oficialmente. Do lado patronal, são os empregadores industriais, a associação das pequenas e médias empresas e das artes e ofícios; do lado sindical, as cinco confederações de sindicatos reconhecidas pelo Estado com poder para negociar convenções colectivas.

2 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E A LEGISLAÇÃO

O diálogo social não é conduzido apenas entre os parceiros sociais, mas também de uma forma tripartida com a participação do Estado. Os princípios acordados entre as três partes são a seguir traduzidos pelo Governo e Parlamento na legislação nacional, tornando-se então vinculativos também para os sectores da economia não organizados. Pelo que se pode falar em França de uma “interacção” entre o diálogo social e a legislação. No entanto, desde a última lei quinquenal sobre o emprego e a formação profissional, de Dezembro de 1993, verificou-se uma ruptura nesta prática. Bretudo certas disposições essenciais das convenções de 1994 não foram até agora transformadas em legislação. A implementação das regras adoptadas nos acordos e na legislação é, finalmente, da responsabilidade das associações, que para tal celebraram acordos numa série de sectores profissionais e assumem a execução em instituições de gestão paritária.

Esta interacção entre acordos e legislação refere-se à formação contínua, tal como entendida pelos actores em França: formação profissional fora da empresa como prolongamento do sistema de formação profissional estatal. A formação profissional inicial nas escolas é, pelo contrário, originariamente regulada pela legislação estatal; neste caso, os parceiros sociais são consultados no que toca aos conteúdos das qualificações e certificados. Apenas no pequeno sector da “*aprendizagem*” sob a forma de um contrato de trabalho é que as condições quadro também são definidas através de convenções colectivas.

3 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E O SISTEMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

O diálogo social tripartido constitui a parte regulada do sistema formação contínua. Na medida em que é regulada e formalizada, a formação contínua reflecte-se nas estruturas que foram acordadas pelos parceiros sociais.

O sistema de formação contínua é composto por três domínios:

- plano de formação da empresa,
- licença individual de formação,
- inserção dos jovens.

Mas o diálogo social refere-se também ao sistema de formação profissional inicial na medida em que é preve medidas para as qualificações avançadas e para a inserção profissional dos jovens, compensando as deficiências do sistema de formação inicial. Esta inserção dos jovens é um tema importante do diálogo social em França. Através de acordos e disposições neste contexto, os parceiros sociais exercem influência sobre a formação profissional fora do sistema de formação escolar tradicional do Estado e constituem, dessa forma, um sistema de formação parcial complementar.

4 TEMAS E NÍVEIS DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

O diálogo social sobre a formação profissional é conduzido essencialmente ao nível nacional interprofissional. O conteúdo do diálogo e dos acordos são o acesso à formação contínua através da licença individual de formação, os princípios do financiamento e gestão desta formação contínua e a inserção dos jovens.

Ao nível sectorial, existem negociações complementares para a aplicação dos acordos ao nível nacional interprofissional. Estas negociações centram-se principalmente na organização e administração de fundos para o financiamento da formação contínua. Para além disso, existem ainda acordos e negociações a este nível sobre o reconhecimento das qualificações adquiridas através da formação contínua. Estes certificados sectoriais podem ser homologados por uma comissão tripartida do Ministério do Trabalho sendo equivalentes às qualificações do sistema de formação nacional. Nesse contexto também são abordadas questões da organização de auto-gestão e do fundo para o financiamento da formação profissional contínua.

A nível da empresa, os representantes dos trabalhadores nos conselhos de empresa são consultados sobre a política de formação da empresa. O plano de formação das empresas, que é obrigatório em França, serve de base para o cálculo das transferências da empresa para o fundo de financiamento e deve ser tratado no conselho de empresa. A este nível, existe, aliás, uma prática muito diferenciada, que vai desde uma tomada de conhecimento meramente formal do plano de formação até uma concepção activa do mesmo pelos parceiros sociais.

Uma ligação entre áreas até agora distintas da licença de formação e do plano de formação da empresa é possível através do instrumento “*Capital tempo de formação*” : a licença individual de formação pode ser utilizada também para a realização dos objectivos do plano de formação da empresa, desde que coincidam com os objectivos do sector acordados em matéria de qualificação. A implementação deste novo instrumento acordado a nível nacional deve ser efectuada a nível sectorial e da empresa.

5 OBSERVAÇÕES

Existe, em França, um amplo diálogo social formal sobre a formação contínua com a participação do Estado. O sistema da formação contínua assenta em dois pilares: a política contratual dos parceiros sociais aos diferentes níveis e a legislação estabelecida em consulta com os parceiros sociais. Embora os efeitos relativamente às hipóteses reais de acesso, à participação, aos conteúdos e ao nível da formação contínua não pareçam ser obviamente maiores do que noutros países com outras formas ou sem uma formalização do diálogo social, nasceu, em França, uma cultura da discussão sobre a formação contínua que mantém o sistema numa adaptação permanente e reforça a responsabilidade comum dos parceiros sociais. No entanto, parecem surgir dificuldades frequentemente na aplicação a nível da empresa, sempre que os sindicatos, um dos parceiros sociais, estão pouco representados; ora este nível está a torna-se cada vez mais importante devido às mutações industriais.

Descrição feita por

Winfried HEIDEMANN

Redigido em alemão

1 DESENVOLVIMENTO DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

O diálogo social na Grécia sobre a formação profissional foi lançado apenas nos últimos anos. Na Grécia, os serviços e a agricultura contam com mais de 75% da actividade económica. Predominam as PME, e menos de 50% da população economicamente activa são trabalhadores por conta de outrem – comparativamente a uma média de 82% na UE. Consequentemente, o grau de organização é comparativamente modesto. Os interesses laborais no passado faziam mais ou menos parte da política social pública, e os sindicatos eram fortemente subsidiados através do sistema de segurança social. O financiamento estatal foi abolido por lei em 1990, o que levou à reorientação das prioridades para os sindicatos. Foi fundado um Instituto do trabalho sindical (INE GSEE), passando a formação profissional a desempenhar fortemente um papel de promoção dos interesses dos membros.

Ao mesmo tempo, uma forte necessidade de modernização da economia deu origem a estrangulamentos e lacunas em termos de qualificações – não apenas nas novas tecnologias –, tornando os empregadores conscientes do papel crucial da formação profissional. Também eles fundaram a sua própria instituição de formação industrial e profissional (IBEPE). O primeiro acordo colectivo, que reconhecia a necessidade de promover os programas de formação profissional, foi concluído em 1988. Foi seguido pelos acordos de 1991 e 1994. Ambos os parceiros sociais (SEV, a Federação das Indústrias Helénicas e GSEE, a Confederação Geral dos Trabalhadores Gregos) estão impacientes por ver as suas iniciativas realizadas, participando agora num Comité Económico e Social autónomo, criado em Dezembro de 1994. Este comité está a trabalhar de acordo com o modelo europeu, preparando pareceres a apresentar ao governo, exprimindo a posição conjunta dos parceiros sociais.

2 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E A LEGISLAÇÃO

Na Grécia, um acordo colectivo ao nível do mercado de trabalho é considerado legalmente vinculativo e tem de ser rectificado por uma lei do Parlamento. O que implica que seja *erga omnes*, cobrindo todos os parceiros de ambos os lados, estejam eles organizados ou não.

O acordo de 1988 foi ratificado no mesmo ano. O acordo de 1991 nunca foi ratificado –aparentemente devido ao facto de ser considerado inconstitucional dado que os parceiros sociais atribuem tarefas aos organismos governamentais (os parceiros sociais exigiam um conselho de administração paritário para o fundo no âmbito de OAED, um departamento do Ministério do Trabalho, que deveria colectar e administrar o imposto acordado pelos parceiros).

O acordo de 1994 repete a ideia de um fundo (actualmente já existem dois fundos) da tutela de OAED com conselhos de administração basicamente paritários (SEV e GSEE, completado por um director de OAED). O problema acima mencionado deve ter sido resolvido, uma vez que o acordo colectivo de 1994 foi ratificado por uma lei do Parlamento grego quase imediatamente em 1994.

3 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E O SISTEMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

O sistema de educação e formação (ESSEK) da administrado pelo Estado não cobre de uma forma abrangente ou sistemática as necessidades em matéria de qualificações profissionais, satisfazendo desse modo as necessidades das empresas e dos trabalhadores. Há vários tipos de formação profissional inicial (escola técnica, escola técnica superior) e uma formação de aprendizagem, próxima do sistema dual alemão, organizada por OAED; mas não existe ainda um sistema geral de homologação, capaz de dar à formação

profissional um estatuto e aceitação.

Ilustrando o baixo estatuto da formação profissional inicial até agora, 64% dos alunos saídos das escolas em 1990-91 optaram pela educação geral.

A formação profissional contínua tem sido vista como da responsabilidade primária do empregador; e houve toda uma série de diferentes iniciativas de formação privadas que, conjuntamente com a oferta pública, foram criticadas pelos sindicatos. À medida que os empregadores se dispuseram a fazer acordos colectivos sobre a formação e a cooperar com os sindicatos na reforma, os empregadores também não podem considerar o «status quo» actual como satisfatório. Ambas as partes fundaram instituições para organizar e implementar a formação, tendo cooperado também para exigir um sistema nacional de educação e de formação profissional.

Em 1992, foi estabelecido por lei um tal sistema, e os parceiros sociais estão agora representados no Conselho de Direcção de OAED, no conselho e nos comités de estudo, que analisam as necessidades do mercado de trabalho, bem como em fóruns regionais.

Um dos objectivos do novo sistema é estabelecer uma lista nacional de profissões reconhecidas, e um outro é reorganizar a certificação para dar cumprimento às directivas da UE.

Ainda é demasiado cedo para avaliar os efeitos desta iniciativa.

4 TEMAS E NÍVEIS DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

Não existem acordos colectivos a nível sectorial, regional ou de empresa sobre a formação profissional na Grécia. Os acordos supramencionados são interindustriais, à escala nacional e geral. Os Conselhos de empresa (apenas trabalhadores) foram criados por lei, mas o seu número ainda é reduzido. Os acordos a nível da empresa foram tornados possíveis em 1990. Acordos informais ou entendimentos a nível de empresa foram bastante comuns no passado, mas não é claro até que ponto cobriam a formação. Foram criados observatórios sectoriais, e existem Centros de Trabalho nalgumas das maiores cidades. Ainda não é claro até que ponto eles cobrem as questões de formação.

O acordo de 1988 previa um imposto geral sobre todos os empregadores para contribuir com 0,20% da massa salarial para financiar a promoção dos programas de formação profissional. O imposto deveria ser colectado, gerido e reembolsado às empresas, no caso de as suas iniciativas de formação serem aprovadas por OAED.

A OAED foi criticada pela forma como isso foi feito no início, e o acordo de 1991 propunha um comité misto para fiscalizar a distribuição do dinheiro e a implementação dos programas de formação. Como já foi mencionado, este acordo nunca foi ratificado pelo governo, tendo sido substituído em 1994 por um acordo já ratificado.

O acordo de 1994 aumenta o imposto para 0,45% e prevê dois fundos para os programas de formação profissional sob a égide de OAED, mas independente do Estado ou de outras organizações públicas no tocante à gestão dos fundos e à oferta de formação:

- ELPEKE para a formação contínua dos trabalhadores, financiado por um imposto de 0,45% dos empregadores
- EKLA destinada a combater o desemprego pela formação. Este fundo é financiado por um adicional de 0,36% da massa salarial, 0,26% dos empregadores e 0,10% dos trabalhadores.

Ambos os fundos deverão ter Conselhos de Administração compostos pelos parceiros sociais.

5 OBSERVAÇÕES

Como consequência de o diálogo social apenas ter sido introduzido recentemente na Grécia, espera-se que o diálogo e o exemplo a nível europeu tenham um grande impacto sobre a construção das relações laborais na Grécia.

O co-financiamento da formação pelos Fundos estruturais europeus, e os requisitos nos seus programas, bem como as disposições relativas ao reconhecimento de diplomas e a questão da transparência de qualificações, deram indubitavelmente um impulso no que respeita à necessidade de estruturas conjuntas e de uma acção conjunta.

Descrição feita por

Margit HURUP GROVE

Redigido em inglês

1 DESENVOLVIMENTO DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

Na Holanda, até aos anos 80, o Ministério do Ensino e das Ciências dispunha de um monopólio quase completo em matéria de formação profissional. Os parceiros sociais desempenhavam um papel de representação – muitas vezes ad hoc – na administração das escolas de ensino profissional. O sistema de aprendizagem era a única excepção, porque as organizações patronais e sindicais sempre participaram, em grande medida, na sua implementação.

No âmbito dos esforços desenvolvidos com vista à retoma económica, o ensino profissional tornou-se, no início dos anos 80, um tema central na Holanda. Ao mesmo tempo, foi confiado muito explicitamente aos parceiros sociais um papel no circuito tradicional do processo de decisão e, nomeadamente, na definição da forma e do conteúdo do ensino profissional. Considerou-se então necessário orientar mais o ensino profissional para as empresas.

O Governo holandês considera que o ensino profissional e a formação profissional contínua são da incumbência dos empregadores (o papel do Governo deve permanecer modesto). A política de formação deve ser conduzida a nível da empresa. Devem ser celebrados acordos a nível dos ramos. O papel do Governo deve limitar-se à informação, à identificação das necessidades, à formulação dos direitos e obrigações e a incentivar os parceiros sociais.

Assim, de há uns anos a esta parte, foram assinados entre o Governo e os representantes dos empregadores e dos trabalhadores um certo número de acordos tripartidos sobre a formação profissional contínua. Estes acordos foram consignados nos relatórios da Fundação do Trabalho (*Stichting van de Arbeid*) em 1986 e 1987, no Acordo Geral de 1989 (*Gemeenschappelijk Beleidskader*) e no acordo Rauwenhoff "trabalhar conjuntamente para o ensino profissional", que se vem juntar aos acordos tripartidos anteriores.

O Acordo da Fundação do Trabalho, celebrado entre o Governo e os representantes dos empregadores e dos sindicatos, intitulado "Juntos para o Emprego 1", de 1986, contém recomendações relativas à formação dos trabalhadores. Preconiza a conclusão de acordos de ramo que prevejam uma intensificação da formação dos trabalhadores. Os ramos devem, além disso, facilitar a negociação dos planos de formação e a sua revisão regular. As actividades de formação são coordenadas a partir de um ponto central e financiadas por fundos, criados pelos ramos.

O segundo acordo "Juntos para o Emprego", de 1987, preconiza a constituição de catálogos anuais das actividades de formação pelos ramos e considera que os acordos relativos ao número de trabalhadores, às categorias de trabalhadores implicados e ao tempo de trabalho consagrado à formação deveriam ser concluídos em função dos fundos e dos meios disponíveis.

Existem, igualmente, cláusulas relativas à formação no Acordo Geral de 1989, que recomenda a celebração de acordos financeiros relativos aos esforços comuns de formação no caso de às empresas ser impossível iniciar sozinhas acções de formação para os trabalhadores. As partes acordam o que é do interesse de todos (trabalhadores e empresas) que sejam ultrapassadas as diferenças injustificadas em matéria de esforços de formação.

2 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E A LEGISLAÇÃO

Na Holanda, a formação contínua dos trabalhadores não está regulamentada por leis, sendo da responsabilidade das empresas e dos sectores industriais. É por isso que os acordos colectivos relativos à formação profissional contínua ocupam um lugar importante. Eles são concluídos a nível dos ramos e a nível da empresa. Paralelamente aos acordos colectivos formais, existem outros acordos, por exemplo, a nível da empresa, em colaboração com os conselhos de empresa (estes acordos não são forçosamente reconhecidos a nível oficial).

A negociação a nível das empresas contínua, no que se refere ao número de assalariados cobertos, a ter pouca importância. Ela diz respeito essencialmente às grandes empresas.

As cláusulas gerais sobre a formação profissional são incluídas sobretudo nos acordos de ramo.

Não está previsto um apoio particular à formação contínua por parte do Estado, a não ser para os sectores em dificuldade e as pequenas e médias empresas e ainda para certos grupos de trabalhadores ameaçados de desemprego.

3 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E O SISTEMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

Tendo em conta a transferência para os parceiros sociais das responsabilidades que no passado incumbiam ao Estado, os sindicatos holandeses empenharam-se activamente na elaboração de um sistema de formação profissional contínua.

A associação dos empregadores holandeses pensa que a formação profissional contínua é essencialmente da responsabilidade individual dos empregadores e assalariados, mas aceita a ideia da negociação colectiva. Também são favoráveis a que os financiamentos sejam aplicados e geridos conjuntamente.

4 TEMAS E NÍVEIS DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

Nível do ramo

Na Holanda, a formação profissional contínua é regida principalmente pelas convenções colectivas, uma vez que 80% dos trabalhadores assalariados são "cobertos" por convenções colectivas que contêm cláusulas relativas à formação contínua ou a medidas de apoio em favor do emprego. Os ramos profissionais são, nomeadamente, a construção, os têxteis, a metalurgia, a banca e os seguros, o comércio a retalho, a hotelaria, a gastronomia, a indústria alimentar, as bebidas e a agricultura.

As convenções colectivas abordam diferentes temas, como a dualização da formação profissional contínua, as remunerações e a criação de fundos de ramo consagrados à formação profissional contínua.

A dualização da formação, mencionada nas convenções colectivas, está actualmente em estudo na Holanda. Não se trata unicamente de introduzir nas empresas um sistema de formação inicial eficaz, mas de abrir a formação em alternância igualmente aos adultos que, até ao momento, apenas ocuparam postos de trabalhadores manuais não qualificados nas empresas. As convenções colectivas desempenham um papel importante, uma vez que, nalgumas, o limite de idade para iniciar uma formação, normalmente 27 anos, foi elevado para permitir a pessoas mais idosas seguir uma formação em alternância.

A remuneração durante a formação contínua depende igualmente das convenções colectivas, e não apenas na medida em que a remuneração durante a formação é negociada para cada sector, mas igualmente porque

o dia de aulas na escola profissional é financiado pela empresa. Existem diferenças entre as convenções colectivas dos sectores, uma vez que, por vezes, a remuneração da formação se refere a cinco dias, enquanto que, noutros casos, se limita aos dois dias de formação passados na empresa.

Um instrumento essencial de financiamento da formação contínua na Holanda são os fundos alimentados pelo patronato e geridos em comum pelos parceiros sociais. Com efeito, em 1989, 20% dos 97 acordos de ramo prevêm a criação de um fundo profissional e 5% dos 64 acordos de empresa introduzem um tal fundo. Outros dados mencionam 54 acordos colectivos incluindo cláusulas relativas à criação de tais fundos. Certos fundos são específicos para a formação profissional, outros, mais gerais, referem-se mais acessorariamente à formação profissional contínua.

O sector da metalurgia e da electrónica criou, em 1983, um fundo de formação e de desenvolvimento: o "Fundo O+O". Os empregadores e os assalariados do sector metalúrgico e electrotécnico decidiram a criação colectiva desse fundo.

A ideia subjacente à criação do Fundo é que a partilha dos custos de formação deve permitir aos sectores ser menos sensíveis às flutuações conjunturais. Consequentemente, há sempre um número suficiente de novos assalariados formados e o nível de educação dos assalariados actuais pode permanecer, pelo menos, ao mesmo nível ou até progredir. O "Fundo O+O" consagra-se, portanto, ao desenvolvimento dos trabalhadores futuros e actuais, tendo em vista assegurar as qualificações dos assalariados no sector metalúrgico e electrotécnico.

Tendo o ministro dos Assuntos Sociais e do Emprego tornado a convenção colectiva 1994-1996 do sector electro-metalúrgico aplicável a todas as empresas do ramo, mesmo as não signatárias da convenção, esta é a partir de então aplicável em 1 500 empresas com um efectivo total de 185 000 trabalhadores. A convenção colectiva estipula que as empresas devem pagar ao Fundo uma percentagem de 0,6% da sua massa salarial. 0,3% dessas verbas são consagradas a acções de formação profissional (como as mencionadas no regulamento financeiro), 0,2% a acções de reconversão, de formação contínua e de reciclagem (como as mencionadas no regulamento financeiro), e 0,1% à implementação de acções de formação profissional complementar (como as mencionadas no regulamento financeiro).

A implicação dos parceiros sociais a nível dos ramos é, portanto, real no que respeita ao financiamento da formação profissional contínua na Holanda.

Nível da empresa

A nível das empresas, os interesses dos assalariados são representados por "conselhos de empresa". Segundo a lei holandesa, os conselhos de empresa desempenham uma dupla missão: primeiramente, os conselhos de empresa têm, no interesse geral das empresas e dos assalariados, um direito legal de informação e de consulta e o direito de discutir as questões principais que dizem respeito à empresa; em segundo lugar, os conselhos de empresa podem, no caso de diferença de opinião com o empregador, solicitar a arbitragem por uma comissão paritária da empresa ou ainda por uma instância jurídica.

Existe um direito vinculativo de co-decisão no domínio da formação profissional inicial. No tocante às questões de formação contínua, o conselho de empresa possui um direito de consulta e de iniciativa (WOR, lei sobre os conselhos de empresa, art. 23.3).

Os conselhos de empresa podem submeter propostas relativas à política do pessoal, podendo ser englobadas questões em matéria de qualificações. Eles têm a possibilidade de incentivar o patronato a incorporar acordos sobre a formação contínua nas convenções colectivas. Além disso, os conselhos de empresa podem mandar examinar pelos tribunais certas decisões dos empregadores. Eles são igualmente responsáveis pelo controlo da aplicação prática nas empresas das convenções colectivas negociadas a nível geral.

Os membros dos conselhos de empresa atribuem uma atenção especial às possibilidades oferecidas em matéria de formação contínua. Têm direito a cinco dias de licença de formação remunerados (WOR, art. 18º). A formação contínua dos membros dos conselhos de empresa é financiada por uma quota-parte de 0,32% da massa salarial de todas as empresas que, por lei, devem possuir um conselho de empresa.

Os sindicatos assinam igualmente acordos colectivos a nível da empresa (sobretudo as grandes empresas).

5 OBSERVAÇÕES

Pode-se dizer, no conjunto, que as relações industriais na Holanda se orientam fortemente para as regulamentações por convenções colectivas. O lugar da negociação colectiva em matéria de formação profissional contínua, no entanto, ainda modesto.

A negociação colectiva sobre a formação profissional na Holanda está dependente das flutuações da economia e a taxa de participação das empresas na formação está fortemente ligada à negociação salarial.

Descrição feita por

Jean-Marie LUTTRINGER

Redigido em francês

1 DESENVOLVIMENTO DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

Na Irlanda, os parceiros sociais possuem fortes organizações representativas.

Do lado dos empregadores, a organização mais importante é a Confederação das Empresas e Empregadores Irlandesas (*Irish Business and Employers Confederation – IBEC*), que é membro de UNICE. As duas outras organizações de empregadores a mencionar são a Federação da Indústria da Construção (CIF) e a organização para as pequenas e médias empresas (ISME).

O Congresso dos Sindicatos Irlandeses (ICTU), que é membro de CES, é a única confederação sindical irlandesa e inclui, entre os seus membros, os 66 sindicatos activos na Irlanda, 17 dos quais representam os trabalhadores exclusivamente na Irlanda do Norte. Contando os 12 sindicatos com base no Reino Unido, existem, na República da Irlanda, 49 sindicatos, dos quais 12 com sede na Grã-Bretanha. Na República da Irlanda há 2 sindicatos importantes não filiados em ICTU.

Desde os anos 70, as negociações entre os parceiros sociais têm vindo a sofrer mudanças significativas a vários níveis.

No primeiro caso, as negociações bilaterais sobre as políticas salariais – que conduziram à assinatura dos Acordos Salariais Nacionais (NWA), em 1970, 1972, 1974, 1975, 1976 e 1978 – foram seguidas por negociações tripartidas que conduziram a acordos – um Entendimento Nacional para o Desenvolvimento Económico e Social – em 1979 e 1980. Os acordos tripartidos mais importantes são o Programa para a Recuperação Nacional (PNR), assinado em 1987, o Programa para o Progresso Económico e Social (PESP), assinado em 1990, e o Programa para a Competitividade e Trabalho (PCW), assinado em 1993.

Ao contrário de NWA, PNR, PESP e PCW são programas de acção conjunta, compreendendo recomendações em áreas de interesse comum para o governo, empregadores e sindicatos.

Embora tais programas trilaterais não devam ser confundidos com acordos vinculativos, muitos observadores pensam que eles são respeitados pelos sindicatos e as empresas, que lhes atribuem o papel chave de regulador das relações industriais.

Em geral, o sistema de relações industriais na Irlanda parece estar a passar por um período de mudança, onde as características herdadas de um passado comum com o Reino Unido se misturam com a importância crescente das negociações tripartidas, uma política em desenvolvimento de participação ao nível da empresa e uma atenção mais estreita às questões dos métodos inovadores de organização do trabalho e de formação contínua.

Por outro lado, a publicação em 1992 do Livro Verde "Educação num mundo em transformação" conduziu a debates sobre os sistemas de educação e formação profissional e sobre as mudanças que é necessário introduzir para descentralizar a gestão escolar, criar um sistema unificado de certificados, expandir os programas de reciclagem, a reforçar as ligações entre a formação e o emprego, aumentar a importância dos dois últimos anos de escola e valorizar o papel da aprendizagem com base no trabalho. Presentemente, os poderes públicos estão a preparar um Livro Branco sobre a política de formação profissional.

No entanto, até agora, a formação contínua não foi objecto de uma legislação específica e não há disposições legais relativamente à licença pessoal para formação.

Neste contexto, iremos analisar o papel dos parceiros sociais e do diálogo social sobre a formação contínua na Irlanda.

2 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E A LEGISLAÇÃO

O sistema de relações industriais na Irlanda baseia-se em acordos colectivos de trabalho voluntários, negociados pelos parceiros sociais, que, excepto em casos especiais, apenas envolvem as empresas directamente representadas e o conjunto dos trabalhadores dessas empresas.

Muito embora extensões para acordos colectivos de trabalho registados no Tribunal de Trabalho sejam tecnicamente viáveis, eles parecem constituir mais a excepção do que a regra, dada a rareza do registo.

Os dois níveis mais importantes de negociação são o nível central – no qual o diálogo social tripartido gira em torno da política salarial, e, por vezes, de outras políticas globais – e o nível da empresa, ou mesmo do estabelecimento, onde são negociados os aumentos salariais e as condições de trabalho.

No entanto, verifica-se a existência de negociações nos sectores de artes gráficas, construção, electricidade e distribuição.

Nalguns sectores (por exemplo hotelaria e catering, limpeza, comércio alimentar, empresas jurídicas) são determinados salários mínimos pelos Comités Laborais Mistos estabelecidos por lei.

Uma outra plataforma possível para o diálogo social são os Conselhos de empresa, estabelecidos por acordo entre os parceiros sociais e, em certos casos, por iniciativa do empregador. Apenas alguns sectores possuem Conselhos de empresa que, em geral, são mais plataformas de consulta que de negociação.

Finalmente, há que referir os delegados sindicais eleitos pelos membros do sindicato para apresentar os seus pontos de vista ao empregador e fornecer uma ligação entre o sindicato e os seus membros na empresa.

3 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E O SISTEMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

Tanto o Governo como as organizações de empregadores consideram que a formação contínua é da responsabilidade das empresas, pelo que as decisões com ela relacionadas são uma prerrogativa da gestão.

Como resultado, o diálogo social desempenha apenas um papel relativamente menor no sistema de formação.

Uma excepção importante é o Regime de Imposto-Subvenção, estabelecido no sector da construção. Trata-se de um sistema de débito e redistribuição de fundos destinados à educação contínua, com base em 1,25% da massa salarial total das empresas, que permite financiar programas de formação no âmbito do plano de formação do sector.

Este modelo foi também adoptado por todos os sectores cobertos por um *Foras Aiseanna Saothair* (FAS).

Embora o papel das negociações colectivas na educação contínua seja pequeno, convém mencionar algumas instituições públicas ou semi-públicas onde os parceiros sociais actuam como consultores.

Um exemplo é o Conselho Nacional para Títulos Profissionais (NCVA), responsável pela emissão de certificados para a formação inicial oferecida pelo Ministério da Educação; outros exemplos são o FAS, que se ocupa do emprego e da formação profissional sob a égide do Ministério da Empresa e Emprego, o Comité de Aprendizagem Nacional (NAAC), que aconselha o FAS sobre a implementação do novo sistema de aprendizagem; CERT, a agência oficial de formação do turismo, da tutela do Ministério do Turismo; Teageasc, a agência de desenvolvimento para a agricultura e a indústria alimentar.

Para além da participação da confederação, também deve ser mencionado o papel de SIPTU como consultor em certos comités CERT. Ele pode desse modo influenciar a estrutura e o conteúdo da oferta formativa no sector do turismo. Este sindicato desempenha um papel semelhante na indústria da hotelaria e catering, na medida em que está representado no Comité de Ensino de Participação do College de hotelaria de Dublin.

Além disso, em cada sector da indústria transformadora e no sector da construção, os parceiros sociais estão representados num comité consultivo de FAS que se ocupa da análise das necessidades em matéria de formação.

4 TEMAS E NÍVEIS DE DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

A nível nacional e interprofissional, PESP tem sido uma fonte de inovação, na medida em que contém um número de referências para a formação, enfatizando a importância da educação contínua e da reciclagem dos trabalhadores. Também estipula que o financiamento das aprendizagens e a formação inicial serão o ponto central das próximas negociações tripartidas.

No âmbito do quadro de negociação PESP, a Confederação das Empresas e Empregadores da Irlanda (IBEC) e o ICTU publicaram uma declaração conjunta sobre o envolvimento crescente dos trabalhadores a nível da empresa – Declaração Conjunta sobre o Envolvimento dos Trabalhadores no Sector Privado -, que, seguindo a análise dos recentes desenvolvimentos na Europa, incluindo os relativos ao diálogo social, considera os trabalhadores, os seus representantes e a formação de gestão como cruciais para o sucesso estratégico em matéria de melhoria da competitividade das empresas.

O PCW assegura o apoio governamental aos programas de formação acordados pelos parceiros sociais e compreende uma declaração incentivando as empresas públicas e privadas a desenvolver a cooperação com os sindicatos no que respeita à formação, de forma a garantir a adaptação constante das qualificações dos trabalhadores assalariados e a sua mobilidade.

Por outro lado, os acordos colectivos a nível de ramo não tratam de questões de educação contínua, incluindo, na maior parte dos casos, apenas princípios gerais, cuja aplicação é recuada para o nível da empresa ou do estabelecimento.

No entanto, nos últimos anos, foram estabelecidos entre os sindicatos e os empregadores alguns acordos em matéria de oferta de formação, incluindo o desenvolvimento conjunto de formação por uma empresa da propriedade do sindicato (ETS).

Estudos recentes, no entanto, sugeriram que os sindicatos irlandeses apenas participam em estudos sobre as necessidades de formação, planeamento e avaliação em 10% das empresas.

5 OBSERVAÇÕES

As transformações recentes verificadas no sistema de relações industriais na Irlanda e a reforma no sistema de educação e formação poderão vir a reforçar o papel dos parceiros sociais e das negociações colectivas na educação contínua.

Hoje em dia, a educação contínua constitui, para os sindicatos, um ponto prioritário que foi subestimado no passado. Isso levou os sindicatos a pedir que lhes seja atribuído um papel mais proeminente no desenvolvimento da formação, no âmbito de uma concepção de relações laborais mais pacífica, com base em modelos não tayloristas de organização do trabalho.

De qualquer modo, nos próximos tempos, tais desenvolvimentos não passam de uma possibilidade, cujo impacto e métodos deverão ser avaliados num futuro próximo.

Descrição feita por

António DORNELAS

Redigido em português

1 DESENVOLVIMENTO DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTINUA

O papel dos parceiros sociais no desenvolvimento da formação profissional foi reforçado a partir dos anos 80, por intermédio de um conjunto de acordos a vários níveis que mostram a influência crescente da política contratual na evolução do sistema de formação.

Do lado patronal, os actores principais são: a CONFINDUSTRIA (industriais do sector privado, membro da UNICE), a CONFAPI (empregadores das PME), a IRI e a ENI (os dois agrupamentos de empresas públicas) e as associações do sector de artes e ofícios; e, do lado sindical: a CGIL, a CISL e a UIL, as três confederações sindicais mais representativas e membros da CES.

Por outro lado, o papel principal do governo refere-se às medidas ligadas às políticas activas de emprego, ao financiamento das políticas regionais de formação inicial e contínua e à coordenação geral do sistema.

2 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E A LEGISLAÇÃO

Não tendo as normas da Constituição italiana sobre a negociação colectiva sido traduzidas no direito legislativo, a Itália não pertence ao grupo dos Estados-membros da União Europeia onde a lei assegura às convenções colectivas um papel vinculativo semelhante ao do direito estatal e que disponham da possibilidade de extensão erga omnes. No entanto, as convenções colectivas de trabalho cobrem a grande maioria das empresas e dos assalariados, tanto do sector privado como do sector público.

A Itália constitui, portanto, o exemplo de um sistema voluntarista de relações profissionais que atribui uma função muito importante à autonomia da negociação entre os parceiros sociais.

Nesse sistema de relações industriais, os diferentes níveis de negociação são articulados por intermédio de regras definidas unicamente pelos parceiros sociais.

Com efeito, as decisões relativas às políticas globais – incluindo a formação – são tomadas a nível nacional, na sequência de negociações em que, por vezes, participa o governo (concertazione sociale), dando azo à assinatura dos Protocoli d'intessa que, por vezes, estão na origem de alterações legislativas.

A nível regional, as negociações incidem sobre os problemas específicos dos mercados regionais de trabalho e as políticas de formação profissional a desenvolver, tendo conduzido, em certos casos, à criação de estruturas comuns de gestão da formação.

A nível sectorial, os acordos, por vezes muito detalhados, incidem, entre outros temas, sobre as condições de acesso à formação, sobre a criação de estruturas comuns de gestão da formação e sobre as classificações e a mobilidade profissional.

A nível de empresa, as convenções colectivas – que cobrem directamente cerca de 1/3 das empresas, em geral de média e grande dimensão – referem-se às exigências específicas, considerando os acordos dos níveis superiores.

3 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E O SISTEMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

Em Itália, o Estado gere os institutos de educação profissional integrados no sistema escolar. As regiões, por seu turno, são os actores principais do sistema de formação, porque é precisamente a esse nível que é gerida a formação realizada por vários tipos de estruturas. Entre essas estruturas, convém mencionar: os poderes públicos (regionais e municipais); instituições privadas criadas pelas empresas ou por associações de empresas; instituições privadas criadas por parcerias empresas-sindicatos; institutos de origem sindical; outras instituições privadas.

É também a nível regional que são definidas, no âmbito das políticas sobre os mercados de emprego, as políticas de formação, e tomadas as decisões quanto à certificação das formações.

Os parceiros sociais desempenham, portanto, um papel importante como instância de regulação do sistema de formação e como produtores de formação em si mesmos.

4 TEMAS E NÍVEIS DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

A acção das associações patronais e dos sindicatos no desenvolvimento da formação contínua desenvolveu-se após a criação, em 1984, dos contratos de formação-trabalho (*CFL*), destinados a facilitar a inserção dos jovens dos 14 aos 29 anos no mercado de trabalho.

A lei que criou os *CFL* oferecia aos empregadores reduções nos custos de trabalho (nas cotizações) e a possibilidade de recrutar por tempo determinado durante dois anos, na condição de os planos respectivos estipularem o número de pessoas em causa e os níveis de qualificação no início e no fim do plano, e permitia a simplificação dos procedimentos administrativos aplicáveis aos empregadores que negociam um acordo com os sindicatos.

Esta possibilidade levou à assinatura de um certo número de acordos, tendo o primeiro sido subscrito, em 1985, pela CONFAPI e as três confederações sindicais, CGIL, CISL e UIL. Aquando da revisão desse acordo em 1989, os parceiros sociais introduziram o princípio do co-financiamento.

Um outro acordo importante a nível nacional é o de 1987, negociado pela IRI e por CGIL, CISL e UIL, que criou uma empresa – *Chirone 2000* – de gestão paritária, cujo papel é facilitar o ajustamento entre a oferta e a procura de qualificações, facilitar o financiamento da formação e, ainda, avaliar o sucesso dos *CFL*, cuja duração e conteúdos também fazem parte do texto acordado.

O acordo celebrado entre as quatro associações do sector de artes e ofícios e as três confederações sindicais incide sobre a aprendizagem – destinada a jovens dos 15 aos 20 anos – e os *CFL* – destinados a pessoas dos 21 aos 29 anos das categorias de nível médio ou superior – e compreende uma série de medidas que visam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a protecção das pessoas com deficiência e a avaliação das decisões adoptadas.

Em 1986, a CONFINDUSTRIA e as três confederações sindicais assinaram o primeiro acordo relativo aos *CFL*. Este acordo, revisto em 1988, deu azo à criação de comités paritários em seis regiões – nomeada-

mente o Piémont e a Lombardia – encarregadas de planificar formações orientadas para o posto de trabalho, avaliar modelos de formação para os CFL que associam a formação na sala de aulas à formação no posto de trabalho. Além disso, este acordo criou limitações aos CFL aplicáveis às empresas que não recrutam pelo menos metade dos trabalhadores ao abrigo desse regime.

Acordo de 1986 foi completado por um novo protocolo que visa:

- modificar, com a participação dos parceiros sociais, as regras e a organização do sistema de formação, integrando o sistema dual e a formação contínua;
- desenvolver as experiências paritárias de inovação realizadas até ao presente;
- melhorar o sistema de antecipação das necessidades para permitir uma planificação adequada da oferta de formação; criar instâncias paritárias em todas as regiões;
- reivindicar a criação de uma instância tripartida permanente destinada à coordenação da formação contínua;
- pedir ao Governo que os fundos públicos, nacionais e comunitários, destinados à formação, bem como os 0,3% da massa salarial pagos pelas empresas sejam utilizados sobretudo para a formação contínua.

A nível sectorial, o papel dos parceiros sociais desenvolveu-se após a negociação da convenção colectiva no sector metalúrgico que, em 1973, criou a "cláusula das 150 horas".

Após várias revisões deste princípio, esta convenção colectiva estipula hoje a existência de um crédito de horas – igual a 21 vezes o número de trabalhadores – destinado à utilização em formações de pelo menos 300 horas, e fixa a percentagem de 2% como limite do número de trabalhadores que podem utilizar ao mesmo tempo esse fundo. Esta cláusula, hoje presente em quase todas as convenções de ramo, constitui uma das aquisições mais importantes das convenções colectivas sectoriais.

O sector dos bancos constitui, desde 1992, um outro exemplo do reforço do papel dos parceiros sociais no desenvolvimento da formação, porque, neste sector, todos os assalariados dispõem hoje de 4 semanas de adaptação – em vez de uma única semana, prevista pela lei – e de um crédito individual de 15 horas de formação. Os conteúdos e as modalidades de formação contínua são objecto de negociações a nível da empresa.

Um terceiro exemplo de boa prática é a criação de uma estrutura comum (*Formedil*), financiada por um fundo sectorial calculado na base de 0,2% a 1% da massa salarial que, entre outras actividades, assegura a formação a diferentes níveis de qualificação.

Estes três casos não representam forçosamente a situação no conjunto dos sectores. No entanto, em quase todas as convenções de ramo, os parceiros sociais chegaram a acordo quanto à igualdade de oportunidades, aos direitos concedidos aos trabalhadores estudantes e ao intercâmbio de informações que visam a acção comum.

No tocante às negociações a nível regional, as negociações têm como resultado apenas protocolos (*Protocolo d'intessa*) cujo objectivo principal é a gestão dos CFL.

O nível empresarial continua a ser aquele onde é mais fraca a presença das acções concertadas dos parceiros sociais. Uma vez que os planos de formação são voluntários e o sistema de relações industriais se baseia no princípio do voluntarismo, o papel dos sindicatos continua, na maior parte dos casos, reduzido à informação e, por vezes, à consulta, porque os empresários consideram que se está perante uma aposta estratégica para as empresas.

5 OBSERVAÇÕES

O acordo nacional interprofissional de 20 de Janeiro de 1993 mostra que os parceiros sociais italianos desejam desempenhar um papel mais forte na criação de um sistema nacional de formação contínua, mais estruturado, nomeadamente quanto à análise das necessidades e à certificação profissional.

A legislação publicada em 1993 tomou em consideração uma parte das propostas dos parceiros sociais, criando um fundo nacional para a formação profissional e ligando os parceiros sociais à formulação das políticas de reconversão e reestruturação. Resta ver que evoluções é que serão identificadas nos outros domínios.

Descrição feita por

António DORNELAS
Redigido em português

1 DESENVOLVIMENTO DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

No Luxemburgo, a formação profissional contínua é assegurada simultaneamente pelos parceiros sociais (empregadores e trabalhadores) e o governo.

A política conduzida orienta-se em função das conclusões extraídas das reuniões tripartidas (Estado, patronato, sindicatos).

As organizações sindicais e patronais apoiam o objectivo de desenvolvimento da FPC e consideram que a formação profissional deve constituir um elemento essencial da gestão dos recursos humanos. No entanto, os pontos de vista dos sindicatos e dos empregadores divergem quanto às modalidades de implementação da FPC.

Os sindicatos preconizam a aplicação de um instrumento que exija um empenhamento mínimo da parte do empregador em matéria de acesso à formação contínua, ao mesmo tempo que um quadro regulamentar mínimo da formação profissional a nível nacional e comunitário, enquanto que o patronato se opõe a toda a regulamentação obrigatória nesse domínio. Os sindicatos reclamam estruturas que associem os trabalhadores à elaboração e às adaptações do plano de formação no interior das empresas. Em contrapartida, o patronato estima que as decisões em matéria de gestão dos recursos humanos são da única responsabilidade do empregador que organiza o trabalho.

Sindicatos e empregadores têm igualmente pontos de vista divergentes no que respeita ao direito individual de acesso à formação contínua (segundo os sindicatos, o direito individual permitiria ao assalariado seguir uma formação e obter as qualificações correspondentes às suas necessidades e não necessariamente às da empresa).

2 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E A LEGISLAÇÃO

Não existem, no Luxemburgo, acordos colectivos a nível nacional interprofissional no que respeita à FPC. Os parceiros sociais, no seio do Conselho Económico e Social, emitem pareceres sobre o quadro e as linhas directrizes da futura regulamentação em matéria de FPC a estabelecer pelo governo.

A negociação propriamente dita é efectuada a nível da empresa ou a nível de ramo.

Há uma obrigação de negociar que é imposta por lei. Quando um sindicato o exige, o empregador deve participar nas negociações. A legislação enumera o que deve ser estipulado em cada acordo. Apenas os sindicatos representativos a nível nacional têm competência para concluir acordos colectivos. Na prática, porém, os sindicatos de ramo e os sindicatos de empresa podem participar nas negociações, mas não têm o direito de concluir acordos colectivos.

Em princípio, são os empregadores que decidem sobre as acções de formação. Certas convenções colectivas prevêm um direito de acesso parcial à FPC. Certas disposições legais tornam um conjunto de formações sectorialmente obrigatórias, nomeadamente em matéria de higiene e de segurança, ou ainda, a nível do sector bancário, a formação em matéria de luta contra o branqueamento de dinheiro.

3 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E O SISTEMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

No Luxemburgo, os parceiros sociais intervêm em matéria de formação profissional essencialmente por intermédio das câmaras profissionais. Estas últimas foram investidas pelo artigo 38 da lei de 4 de Abril de 1994 do direito e da missão de velar pelo ensino profissional. Esta missão foi confirmada várias vezes

pelas diferentes leis relativas à formação profissional contínua.

As câmaras profissionais são as seguintes: a câmara dos empregados privados (assalariados com estatuto de empregados), a câmara do trabalho (assalariados com estatuto de operário), a câmara dos funcionários e empregados públicos, a câmara da agricultura (patrões do mundo agrícola, viti-vinícola e hortícola), a câmara de comércio (patrões do comércio e da indústria) e a câmara dos ofícios (patrões do sector artesanal).

A sua participação faz-se a diferentes níveis :

A nível da política nacional de formação profissional

Todo o projecto de lei ou de regulamento relativo à formação profissional antes de ser submetido às instâncias legislativas é submetido ao parecer das câmaras profissionais. O governo toma decisões após ter consultado as câmaras profissionais. As câmaras profissionais estão igualmente representadas num certo número de instituições nacionais, destinadas, entre outras, a aconselhar o Ministro da Educação Nacional sobre todos os aspectos do ensino escolar e da formação profissional. Além desta participação directa das câmaras profissionais, representantes patronais e sindicais cooperam noutras instâncias nacionais como o Conselho Económico e Social e o Comité de Coordenação Tripartida.

A nível da aprendizagem

As câmaras profissionais têm igualmente competências legais muito amplas em matéria de aprendizagem desde 1929, altura em que foi introduzida a aprendizagem no Luxemburgo. Assim, com base no decreto grão-ducal de 8 de Outubro de 1945, elas determinam, conjuntamente com o serviço de orientação profissional, as profissões incluídas na aprendizagem e a duração obrigatória da aprendizagem. Este decreto confere-lhes largas competências, podendo inclusive conferir ou retirar o direito de formar aprendizes e fixar as condições que uma empresa deve preencher para poder formar aprendizes. Elas estabelecem as fórmulas de contratos de aprendizagem, os programas de formação em meio laboral e os programas de exame de fim de aprendizagem. Em caso de rescisão do contrato de aprendizagem, é requerido o seu acordo. Elas devem, além disso, aprovar a prorrogação do contrato. Por fim, o controlo e a fiscalização da aprendizagem são da sua incumbência.

A nível do ensino secundário técnico

As câmaras profissionais são igualmente associadas à formação em meio escolar, através da sua implicação a nível do ensino secundário técnico. Elas fazem parte das comissões de coordenação e colaboram na elaboração dos programas de teoria profissional e de formação prática.

A nível da formação profissional contínua dos trabalhadores assalariados

As câmaras profissionais patronais e salariais desempenharam um papel essencial em matéria de promoção da formação profissional contínua dos trabalhadores delas dependentes. Elas organizam numerosas acções de formação destinadas a responsáveis de empresas e trabalhadores assalariados.

4 TEMAS E NÍVEIS DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

A nível de ramo

Existe uma negociação a nível sectorial. O sector bancário foi um dos primeiros sectores a desenvolver a Formação Profissional Contínua de forma sistemática e a regulamentá-la por intermédio da convenção colectiva de trabalho.

Nos termos do acordo colectivo da banca, de 20 de Agosto de 1991, uma formação organizada pelo Instituto de Formação da Associação dos Bancos e sancionada por um exame dá direito aos seguintes benefícios: uma licença de formação de um dia para os candidatos a exame, comparticipação pelo empregador em 50% das despesas de inscrição aquando do pagamento (em caso de sucesso no exame, a taxa é paga em 100% pelo empregador) e a concessão de um crédito de hora. Esta modalidade é considerada pelos parceiros sociais luxemburgueses como uma modalidade de co-investimento.

Existem igualmente acordos nos sectores dos seguros, das garagens (a convenção colectiva declarada de obrigação geral prevê, para os assalariados que tenham seguido o curso de formação contínua em electricidade e electrónica de automóveis para mecânicos de veículos automóveis, um aumento de 2% do seu salário efectivo mediante apresentação do diploma obtido) e da siderurgia (o acordo colectivo prevê uma licença de formação especial para a participação nas acções de formação organizadas com vista à melhoria das qualificações).

A nível da empresa

A nível da empresa, os parceiros sociais estão presentes na delegação do pessoal, no conselho de empresa misto e na representação salarial nos conselhos de administração das grandes sociedades anónimas. No sector das artes e ofícios, do comércio e da indústria, certas empresas desenvolvem a formação profissional contínua do seu pessoal sem que esta esteja prevista por via convencional.

5 OBSERVAÇÕES

Enquanto que o sistema de negociação colectiva está desenvolvido no Luxemburgo (60% dos trabalhadores estão cobertos por uma convenção colectiva), constata-se que apenas uma reduzida parte dos acordos colectivos contém disposições relativas à formação profissional. As convenções colectivas de ramo (banca, siderurgia e garagens) cobrem, no entanto, um importante número de assalariados.

Nenhum acordo colectivo prevê um direito geral de acesso à formação para todo o assalariado. Embora a participação nas acções de formação seja encorajada, a decisão final continua a ser prerrogativa do chefe de empresa. Na maioria dos casos, os acordos estipulam que os custos de formação sejam pagos pela empresa e que o assalariado não sofra nenhuma perda de remuneração pelo facto de participar nas actividades de formação durante o tempo de trabalho.

A questão do co-investimento da formação está no centro dos debates sobre a futura lei quadro relativa à organização da formação contínua no Luxemburgo que deverá, em princípio, ser aprovada brevemente. O parecer emitido em 8 de Dezembro de 1993 pelo Conselho Económico e Social, que serve de base à elaboração da lei quadro, deixa entrever as grandes orientações em matéria de co-investimento.

Descrição feita por

Raymond POUPARD

Redigido em francês

1 DESENVOLVIMENTO DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

O final da ditadura (1974) e a adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia (1986) introduziu um novo contexto económico e social, que, por seu turno, deu origem a importantes alterações nas relações industriais e, ao mesmo tempo, no campo da formação profissional.

Uma característica importante da economia portuguesa é o facto de cerca de 70% da população activa trabalhar em pequenas e médias empresas.

A escolaridade obrigatória é de 9 anos para os alunos que entraram para a escola em 1987/88. Para os outros, continua ser de 6 anos.

Os princípios básicos no domínio da formação profissional só passaram a ser lei em 1984, pelo que os sistemas de formação inicial e de educação e formação contínua ainda estão nos seus primórdios.

2 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E A LEGISLAÇÃO

Os seguintes três acordos trilaterais, celebrados entre o governo e os parceiros sociais, são de particular importância:

O Acordo Económico e Social (AES), assinado em Outubro de 1990 pelo Governo, a Confederação da Indústria Portuguesa (CIP), a Confederação do Comércio Português (CCP) e a União Geral de Trabalhadores (UGT).

O Acordo de Política de Formação Profissional (APFP), assinado pelo governo, a Confederação da Agricultura Portuguesa (CAP), CIP, CCP, UGT e a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN). Este acordo estabelece, nomeadamente, o direito dos trabalhadores e seus representantes à informação e consulta sobre programas de formação e promove a cooperação entre o governo e os parceiros sociais no domínio da formação profissional e da consideração da mesma nas contratações colectivas.

Existem também vários decretos-leis nesta área: sobre a formação profissional (1991), sobre a pré-aprendizagem (1991), sobre a aprendizagem (1984 e alterações) e sobre a certificação profissional (1992).

As confederações patronais e sindicais desempenham um papel consultivo importante no âmbito do sistema de pré-aprendizagem e aprendizagem através da Comissão Nacional de Aprendizagem, um órgão tripartido.

De acordo com a lei portuguesa, o investimento em formação contínua não é obrigatório.

Regra geral, as empresas disponibilizam fundos para a formação contínua enquanto que o Estado financia a formação inicial. Empregadores e trabalhadores contribuem para o financiamento do sistema de formação pagando uma TSU (taxa social única), uma parte da qual é atribuída à formação profissional. A formação inicial é financiada através das dotações atribuídas por um certo número de ministérios; em certos casos, é financiada pela empresa e pelos formandos (aprendizagem e formação profissional).

Os parceiros sociais desempenham um papel consultivo na fiscalização da utilização dos fundos públicos e das receitas de TSU, no âmbito das instituições públicas mais importantes (IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional, e IGFSS, Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social).

3 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E O SISTEMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

Em termos globais, os acordos colectivos estabelecem apenas os princípios gerais aplicáveis à formação e não especificam as modalidades de informação ou consulta dos representantes dos trabalhadores.

Os parceiros sociais, através das suas próprias organizações sectoriais, são envolvidos com o governo na definição, desenvolvimento e aplicação das políticas de formação. Eles são também implicados no reconhecimento da formação e no sistema de certificação, nas acções de implementação da formação.

O Observatório do Emprego e Formação Profissional (OEFP), uma organização tripartite estabelecida após o acordo APFP, foi encarregado de elaborar um método para avaliar as necessidades de formação e conduzir inquéritos numa base anual sobre as iniciativas de formação existentes, para conhecer as expectativas dos empresários em termos de necessidades de formação no período de três anos seguinte.

O papel do Estado é mais importante no domínio da formação inicial do que no da formação profissional contínua, sector em que as empresas são os principais actores.

No âmbito do acordo APFP (1991), não havia uma certificação de formação integrada nem qualquer sistema de reconhecimento. O sistema faz a distinção entre certificados de formação e certificados de qualificações; está prevista também uma equivalência entre a formação inicial e a contínua, bem como para a formação obtida essencialmente através da experiência.

O AES (1990) introduziu um princípio segundo o qual os trabalhadores têm direito, sob dadas instruções, a prolongar a licença sem vencimento (não inferior a 60 dias) de forma a poder frequentar cursos de formação.

No âmbito do acordo APFP (1991), foi promovido um programa de escolaridade experimental da formação, com o objectivo de permitir aos trabalhadores participar, em certas circunstâncias, em acções de formação ao mesmo tempo que mantêm o seu emprego e salário básico.

4 TEMAS E NÍVEIS DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

Há grandes diferenças entre os três níveis: nacional, sectorial e empresarial. Os acordos nacionais incluem componentes contratuais importantes, enquanto que as negociações se limitam a estabelecer directivas a seguir na política de formação profissional.

A nível sectorial, as disposições contidas nos acordos colectivos estabelecem muitas vezes apenas os princípios gerais.

A nível empresarial, o envolvimento dos parceiros sociais na organização da formação contínua é muito limitado.

Os acordos AES e APFP estabeleceram o princípio de que os trabalhadores e os seus representantes deveriam ser informados e consultados no que respeita a programas de formação implementados pelas empresas.

Os parceiros sociais estão representados no Conselho de Administração do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) e na Comissão Permanente de Certificação Profissional. De acordo com a lei, a responsabilidade pelo sistema de reconhecimento global é partilhada pelas três partes envolvidas.

Eles também desempenham um papel consultivo no âmbito do IEFP e das suas estruturas regionais e no quadro das estruturas de outras instituições públicas.

Apenas as maiores empresas elaboram usualmente os seus próprios programas de formação. A formação é ministrada por instituições de formação públicas e privadas e por associações de empregadores e sindicais. Um certo número de "Escolas Profissionais" são patrocinadas pelas associações de empregadores e/ou sindicais.

As instituições públicas apoiam técnica e financeiramente os esforços de formação destinado a sectores que encontram grandes dificuldades de acesso ao mercado de trabalho e aos trabalhadores em geral.

5 OBSERVAÇÕES

Os acordos AES e APFP introduziram uma base importante para uma maior cooperação entre os empregadores, sindicatos e o Estado no desenvolvimento da formação e da educação e formação contínua. A participação dos empregadores e dos sindicatos neste processo estende-se até ao nível regional.

Descrição feita por

Grainne CREGAN

Redigido em inglês

1 DESENVOLVIMENTO DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTINUA

O Reino Unido foi sempre caracterizado mais por medidas voluntárias do que por acordos contratuais sobre a formação profissional contínua, à diferença de outros Estados europeus. Desde 1979, o papel e a influência dos sindicatos têm vindo a diminuir geralmente. No Reino Unido, existe uma larga consulta informal e negociações colectivas sobre a formação.

Na última década, o Estado desempenhou um papel menor no domínio da educação e formação profissional inicial e contínua, pelo que os níveis de formação na Grã-Bretanha não melhoraram significativamente e a taxa de participação e nas acções medidas de formação profissional e contínua não corresponde à dos seus principais concorrentes industriais.

2 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E A LEGISLAÇÃO

As relações industriais na Grã-Bretanha não são legalmente vinculativas, pelo que a representação dos trabalhadores no posto de trabalho ou no domínio das negociações colectivas não está regulada. Existem disposições legais apenas nos domínios do direito de trabalho, do direito dos contratos de trabalho e à legislação relativa à protecção social e contra o despedimento.

3 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E O SISTEMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTINUA

Em 1988, o Livro Branco "Emprego para os anos 90" identificou uma deficiência no sistema de educação e formação inicial e contínua em comparação com outros países europeus. Como resultado, o Governo estabeleceu uma Divisão Formação, empresa e educação no âmbito do Ministério do Emprego, que deveria cooperar com os Conselhos de Formação e Empresa (*Training & Enterprise Councils – TEC*) e as Organizações de Formação Industrial (*Industrial Training Organisations – ITO*) no desenvolvimento da formação profissional inicial e contínua. Os Ministérios da Educação e Formação fundiram-se agora para formar um único ministério. O Governo, entre outras iniciativas, também introduziu a filosofia das Qualificações Profissionais Nacionais (*National Vocational Qualifications – NVQ*).

Em 1986, foi estabelecido o Conselho Nacional para as Qualificações Profissionais (*National Council for Vocational Qualifications – NCVQ*), a fim de desenvolver a nível nacional um sistema unificado de qualificações baseadas no trabalho. O NCVQ homologa as Qualificações Profissionais Nacionais (NVQ) relativamente a normas identificadas pelos organismos de direcção das indústrias *Industry Lead Bodies* (ILB) divididos pelos empregadores em cada sector industrial. As NVQ baseiam-se mais nas competências do que na conclusão de uma formação, sendo a prioridade colocada mais nos resultados da aprendizagem do que no processo. Embora os Sindicatos nem sempre estejam representados nas ILB, o Congresso dos Sindicatos (TUC) coopera com a Confederação da Indústria Britânica (CBI) e o Ministério da Educação na apreciação dos Títulos de Formação Nacionais (*National Training Awards – NTA*) para empresas que proponentem programas de formação particularmente eficientes. O TUC está também representado no NCVQ.

Os sindicatos estão interessados em desenvolver NVQ de base ampla, oferecendo competências em profundidade a nível geral, avançado, de supervisão e de direcção.

Muitas das indústrias procuram uma mão-de-obra cada vez mais qualificada e prosseguem uma política de flexibilidade através de competências múltiplas, como é o caso, nomeadamente, no sector da construção e químico. No sector da construção, foi lançado em Junho de 1990 o Regime de Desenvolvimento de Competências Nacionais (*National Skills Development Scheme – NSDS*) ao abrigo do Acordo Nacional para a Indústria da Engenharia Civil.

Na construção, os sindicatos estão representados ao nível do Conselho e em todos os comités e grupos de trabalho. A participação sindical em questões de formação a nível sectorial nesta indústria foi extensa, mas não sem dificuldades. O sistema de cobrança de impostos aos empregadores, que foi abandonado noutras indústrias, ainda permanece na indústria da construção.

4 TEMAS E NÍVEIS DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

No início dos anos 60, o tripartidarismo foi integrado nos novos acordos de planeamento económico no âmbito do Conselho Nacional de Desenvolvimento Económico e dos Comitês de Desenvolvimento Económico.

A partir da eleição do Governo Conservador em 1979, o acento deslocou-se do tripartidarismo e da oferta de formação imposta por lei para medidas de formação conduzidas pelo empregador e voluntárias.

Para os empregadores, a questão essencial é dispor de mão-de-obra com as competências necessárias para realizar as tarefas de acordo com os objectivos da empresa. Para os trabalhadores, a formação e a validação dessa formação representam um meio de ver as suas qualificações e competências reconhecidas, o que, por seu turno, deveria constituir uma via para auferir maiores salários, melhorar a satisfação e a segurança no emprego e aumentar a mobilidade no mercado de trabalho.

Os organismos representativos, as associações de empregadores e sindicais, apoiam estes objectivos de cada uma das partes, mas cada um deles pode ter uma agenda mais vasta.

Hoje em dia, o TUC ou os sindicatos individuais possuem direitos de consulta nos TEC a nível regional, sendo o principal ponto de discussão a organização das NVQ. Os primeiros sinais de uma alteração de orientação dos sindicatos em matéria de formação pode ser detectado nas actividades em vários sindicatos na segunda metade dos anos 80.

A focagem dos TUC em matéria de formação deslocou-se dos níveis nacionais e industriais para o posto de trabalho, com propostas no sentido de criar uma base legal para a consulta dos trabalhadores através da formação de Comitês de Formação no Posto de Trabalho (WTCOM).

Estudos a nível sectorial e empresarial demonstraram uma vontade por parte da gestão em envolver os sindicatos nas discussões relativas à formação, embora haja diferenças significativas na natureza do envolvimento em termos de nível, alcance e profundidade das negociações. O nível a que se efectuam as discussões sobre a formação é determinado largamente pelo nível das negociações colectivas sobre outras questões ou por factores como: o fórum onde é discutida a formação, a representatividade do sindicato, as atitudes dos empregadores, o volume da formação e o nível de qualificação da mão-de-obra.

Nalgumas empresas também existem instâncias de negociação local, como os Conselhos de empresa ou os comités de negociação mistos ou ainda os Comitês de formação onde são discutidas as questões de formação.

5 OBSERVAÇÕES

A Carta Social de 1989 incluía a intenção de assegurar o acesso à formação profissional para todos os trabalhadores durante a sua vida activa. Subsequentemente, no Tratado de Maastricht, foram definidas de uma forma mais precisa, as obrigações da CE no domínio da formação profissional, mas os 12 Estados-membros ainda não chegaram a acordo quanto a uma política social comum. No entanto, todos os Estados-membros, à excepção do Reino Unido, chegaram a um acordo quanto a um protocolo adicional sobre a política social.

Descrição feita por

Grainne CREGAN

Redigido em inglês

1 DESENVOLVIMENTO DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

Existe, na Suécia, uma política activa de emprego que visa o pleno emprego. É dada prioridade ao financiamento de programas de formação contínua que permitam às pessoas formadas aceder a um emprego.

A formação contínua dos adultos é composta de três vertentes: a educação geral de adultos, a formação contínua das pessoas à procura de emprego visando o mercado de trabalho e a formação contínua na empresa.

Os parceiros sociais na Suécia são representados por três grandes organizações sindicais :

- A *Landorganisationen* (LO) que reagrupa principalmente os trabalhadores dos sectores públicos e privados.

- A *Tjänstemännens Centralorganisation* (TCO) que reagrupa os empregados dos sectores públicos e privados.

A LO e a TCO estão filiadas na Confederação Europeia dos Sindicatos.

- A *Sveriges Akademikers Centralorganisation* (SACO) que reagrupa agentes do Estado e destacados.

A organização patronal sueca mais importante e mais poderosa é a *Svenska Arbetsgivare Föreningen* (SAF), com mais de 34 federações filiadas, reagrupando três outras organizações os empregadores da função pública.

O "Conselho Misto de Formação Industrial" é uma comissão paritária criada pela organização sindical LO e a organização patronal SAF. Desenvolve actividades em matéria de formação profissional contínua, favorece a colaboração bilateral dos parceiros sociais e fornece recomendações estratégicas no que concerne à formação profissional contínua. Esta comissão paritária coordena as actividades dos "Comités de Comércio Mistos", os comités paritários do ramo do comércio que têm por objectivo analisar as necessidades de competências neste sector.

Durante seis décadas de governo social-democrata (1932-1976, 1982-1991 e de novo após 1994), foi estabelecido um tecido social denso e com múltiplas estruturas de co-decisão institucionalizada. No decurso dos anos 70 e 80, as relações industriais na Suécia funcionavam segundo o princípio de autonomia dos parceiros sociais sem intervenção do Estado.

Em 1992, a SAF (organização patronal) anunciou uma mudança de estratégia na sua política, abandonando as comissões governamentais tripartidas a nível central e regional e privilegiando a descentralização e a negociação a nível das empresas.

2 RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E A LEGISLAÇÃO

Na Suécia, os parceiros sociais desempenham tradicionalmente um papel importante no domínio da formação profissional inicial e um papel menor na formação profissional contínua. Este papel, que nem sempre está incluído na legislação, resulta igualmente de acordos colectivos.

Assim, no sector privado, foi assinado um acordo entre LO, a SAF e a União dos empregados privados (PTK). Este acordo, de ordem geral, visa a informação e a formação dos assalariados sobre a organização

do trabalho e as novas tecnologias no sector da indústria. Levou à assinatura de acordos entre os parceiros sociais a nível local. Estes acordos contêm disposições segundo as quais os parceiros locais se comprometem a ajudar os assalariados a fazer face às novas exigências em matéria de qualificação e conhecimentos.

3 **RELAÇÃO ENTRE O DIÁLOGO SOCIAL E O SISTEMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA**

A nível da política nacional de formação profissional

A Suécia possui uma longa tradição de formação dos adultos, apoiada durante décadas pelo Estado sob os governos sociais democratas. A política de emprego baseia-se principalmente em ofertas de formação profissional contínua, financiadas pelo Estado. São disponibilizados programas de adaptação, de promoção na carreira e de reinserção na vida activa para pessoas à procura de emprego. Estes programas são financiados pelos fundos públicos ligados à política de emprego.

O programa "Komvux", introduzido em 1968, tem por objectivo a formação dos adultos que desejam obter o nível secundário (formação inicial).

O programa pós-secundário "Educação suplementar" permite a adultos seguir uma formação relacionada com a sua actividade profissional ou aberta a outras actividades em domínios como o turismo e a economia.

Um programa "Formação de Mercado de Trabalho" permite às pessoas à procura de emprego seguir uma formação que facilita a sua integração nas empresas.

Estes programas de formação podem ser ministrados por diversos organismos de formação. O "Grupo AMU" (Órgão Nacional de Formação no Emprego e Educação Técnica) é um desses organismos autónomos encarregados de ministrar as formações subvencionadas pelo Estado. Possui 24 centros AMU descentralizados, dirigidos por um conselho tripartido. Unidades económicas independentes, os AMU trabalham em concorrência com outros institutos que ministram cursos de formação contínua segundo as necessidades do mercado de trabalho regional.

A nível da formação profissional contínua dos assalariados

A formação profissional contínua é organizada na empresa e financiada pelos empregadores que decidem sobre os programas de formação e a participação dos assalariados nesses programas. A empresa pode associar-se às universidades, escolas e organismos de formação para realizar o seu programa de formação.

Desde 1975, é garantido pela lei sobre a disponibilização para a formação contínua um direito individual de acesso à formação contínua. Todos os assalariados que tenham trabalhado há pelo menos seis meses para o mesmo empregador ou pelo menos doze meses nos últimos dois anos têm a possibilidade de ser libertados das suas funções por um tempo indeterminado a fim de seguir cursos de formação profissional contínua com o direito de reintegração na empresa. A lei garante a liberdade de escolha no que respeita ao tipo de formação contínua seguida. O pedido de licença deve ser apresentado ao empregador com seis meses de antecedência. A concessão de bolsas ou de créditos deve ser negociada caso a caso com o empregador no âmbito dos programas estatais de apoio ao mercado de trabalho. A possibilidade de concessão de um apoio financeiro depende da situação individual dos assalariados e das suas qualificações profissionais.

4 TEMAS E NÍVEIS DO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

Os parceiros sociais desejam encontrar novas estratégias, mais informais. Eles concentram-se na formação contínua na empresa como campo importante de intervenção e desejam que se desenvolva um direito de co-decisão nomeadamente no que respeita à definição das necessidades, à planificação e financiamento dos programas de formação contínua nas empresas. Esta abordagem tem em conta as novas estratégias de gestão de empresas que atribuem mais importância ao desenvolvimento dos recursos humanos e que visam utilizar as competências dos assalariados, bem como dos delegados sindicais para encontrar soluções mais flexíveis e mais descentralizadas para os seus problemas.

A nível de ramo

Existem, na economia privada, certas disposições emanantes em acordos colectivos de nível central ou sectorial referentes à formação profissional contínua.

As negociações sectoriais entre as organizações patronais e os sindicatos individuais substituíram pouco a pouco as negociações colectivas centralizadas que, até então, se aplicavam ao conjunto do território.

Foram assinados acordos sobre a formação por sindicatos dependentes da organização sindical LO. Assim, em 1984, foi assinado no sector da electricidade um acordo relativo à formação profissional entre a federação dos empregadores (EA), a associação dos electricistas suecos (SEF), a associação geral dos empregadores (SAF) e a união dos assalariados da manutenção.

Na Suécia, os parceiros sociais instituíram, a nível de ramo, organismos paritários que intervêm em domínios de interesse comum para os empregadores e os assalariados, como a formação e a segurança do emprego.

O fundo SAF-MLO (TSL) foi, assim, instituído em 1983 na sequência de uma negociação colectiva entre a organização patronal (SAF) e a organização sindical (LO). O fundo tem por objectivo principal garantir a segurança do emprego dos assalariados. Ele financia vários programas de formação para diferentes empresas. Os projectos financiados visam desenvolver as qualificações e melhorar a competitividade das empresas. 95 000 empresas empregando 1,1 milhão de assalariados estão associadas ao fundo e pagam uma cotização com base na sua massa salarial bruta anual, sendo a taxa fixada pela negociação colectiva. A concessão de uma ajuda é decidida pelo Conselho de Administração do Fundo, composto paritariamente por empregadores e representantes dos sindicatos. Todo o pedido de ajuda é submetido ao fundo TSL conjuntamente pelos empregadores e os sindicatos, tanto a nível local como regional; os mesmos devem, em seguida, velar pela implementação efectiva das acções de formação financiadas.

A nível da empresa

A representação dos interesses dos trabalhadores suecos faz-se por intermédio de delegados sindicais nas empresas (*facklig förtroendeman*) cujo papel foi definido em 1974 numa lei sobre o estatuto dos delegados sindicais. Eles possuem direitos de informação e de negociação para todas as questões relativas à produção, condições de trabalho e situação do pessoal. São consultados sobre a situação financeira da empresa. As organizações sindicais efectuem igualmente negociações salariais complementares às convenções colectivas centrais ou sectoriais a nível de empresa.

A formação contínua, as políticas de gestão do pessoal e a melhoria das condições de trabalho são cada vez mais objecto de discussões a nível das empresas.

5 OBSERVAÇÕES

Os parceiros sociais suecos consideram que o sistema de formação profissional inicial, bem como a formação profissional, ligada à política activa de emprego, são satisfatórios. Eles desejam adquirir um melhor controle da formação profissional contínua implementada pelas empresas, com vista ao aumento da qualificação e da competitividade.

A denúncia, em 1992, pela SAF da gestão tripartida não interrompeu, no entanto, toda a forma de Diálogo social informal entre parceiros sociais. Estão em curso discussões sobre a mobilização dos assalariados e sobre a maneira de tornar mais flexível a oferta de formação. O Diálogo social prossegue, igualmente, ao nível dos ramos profissionais (por exemplo, nas indústrias gráficas, sobre o co-investimento).

Descrição feita por

Jean-Marie LUTTRINGER

Redigido em francês