



Organização
Internacional
do Trabalho



8^a

REUNIÃO REGIONAL EUROPEIA

Concretizar a Agenda
do Trabalho Digno:
A acção da OIT de 2005-2008

Relatório do Director-Geral
Volume II

Concretizar a Agenda do Trabalho Digno: A acção da OIT de 2005-2008

O relatório do Director-Geral para a Oitava Reunião Regional Europeia é constituído por dois volumes. O Volume I intitula-se «*Tornar o trabalho digno uma realidade na Europa e na Ásia Central*» e foi dividido em duas partes. A 1ª Parte fornece uma análise geral sobre as recentes tendências do mundo do trabalho na região. A 2ª Parte está organizada em sete capítulos temáticos. O Volume II intitula-se «*Concretizar a Agenda do Trabalho Digno: A acção da OIT de 2005- 2008*»

Oitava Reunião Regional Europeia
Lisboa, Fevereiro 2009

Concretizar a Agenda do Trabalho Digno: A acção da OIT de 2005-2008

Relatório do Director-Geral

Volume II

BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2009
Publicado em 2009

As publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho gozam da protecção dos direitos de autor em virtude do Protocolo 2 anexo à Convenção Universal sobre Direito de Autor. No entanto, breves extractos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que mencionada a fonte.

Os pedidos para obtenção dos direitos de reprodução ou tradução devem ser dirigidos ao Serviço de Publicações da OIT (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, ou por email: pubdroit@ilo.org. Os pedidos de autorização serão sempre bem vindos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados poderão reproduzir cópias de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Por favor consulte o sítio www.ifro.org para conhecer a entidade reguladora no seu país.

Concretizar a agenda do trabalho digno: a acção da OIT de 2005-2008

ISBN: 978-92-2-821837-4 (print); 978-92-2-821838-1 (web pdf)

Também disponível em Inglês: *Towards decent work outcomes: a review of ILO work for 2005-2008*, Geneva, 2009, Copyright © International Labour Organisation (ISBN 978-92-2-121837-1), Francês: *Vers la concrétisation du travail décent: l'action de l'OIT de 2005 à 2008*, Genève, 2009 (ISBN 978-92-2-221837-0), Copyright © Organisation Internationale du Travail, e Espanhol: *Logros concretos relativos al trabajo decente: un análisis de la labor de la OIT en 2005-2008*, Ginebra, 2009 (ISBN 978-92-2-321837-9), Copyright © Organización Internacional del Trabajo

Depósito Legal:
Tradução: Traducta
Impressão: Image Factory

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com as normas das Nações Unidas, bem como a forma sob a qual figuram nas obras, não reflectem necessariamente o ponto de vista da Organização Internacional do Trabalho ou da Organização Mundial da Saúde, relativamente à condição jurídica de qualquer país, área ou território ou respectivas autoridades, ou ainda relativamente à delimitação das respectivas fronteiras.

As opiniões expressas em estudos, artigos e outros documentos são da exclusiva responsabilidade dos seus autores, e a publicação dos mesmos não vincula a Organização Internacional do Trabalho às opiniões neles expressas.

A referência a nomes de empresas e produtos comerciais e a processos ou a sua omissão não implica da parte da Organização Internacional do Trabalho qualquer apreciação favorável ou desfavorável.

Informação adicional sobre as publicações do BIT pode ser obtida no Escritório da OIT em Lisboa, Rua Viriato nº 7, 7º, 1050-233 LISBOA-PORTUGAL

Tel. +351 213 173 447, fax +351 213 140 149 ou directamente através da nossa página da internet www.ilo.org/lisbon

Impresso em Portugal

Índice

Abreviaturas	vii
Introdução	1
Elaboração de Relatórios com base em resultados	1
Continuidade e acompanhamento	2
1. O papel da OIT na Europa e na Ásia Central	
1.1. Programas de Trabalho Digno por País	3
1.1.1 Participação dos parceiros sociais no ciclo de programação dos DWCP	6
1.1.2 Estado actual dos DWCP	7
1.1.3 Conciliar recursos e prioridades	8
1.1.4 Avaliação e análise	8
1.1.5 Lições retiradas até agora do processo de implementação dos DWCP	9
1.2. Europa Central, Oriental e do Sudeste e Ásia Central	10
1.2.1. Estruturas na Europa Central, Oriental e do Sudeste e na Ásia Central	11
1.3. Europa Ocidental	13
1.3.1. Estruturas na Europa Ocidental	13
1.3.2. Principais funções dos Escritórios da Europa Ocidental	14
2. Actividades e resultados	
2.1. Áreas prioritárias determinadas pela Sétima Reunião Regional Europeia	19
2.1.1. Por um bom começo: emprego dos jovens	19
2.1.2. Equilibrar flexibilidade e segurança	24
2.1.3. Gerir as migrações	25
2.1.4. Segurança na velhice	29
2.2. Promoção dos quatro objectivos estratégicos da OIT	
2.2.1. Princípios e direitos fundamentais no trabalho e normas	30
internacionais do trabalho	30
2.2.2. Promoção do emprego	39
2.2.3. Protecção social	49
2.2.4. Diálogo social	56
2.3. Observações finais	
Promover a justiça social: papel da OIT na região	63
Anexo	67
Bibliografia e publicações	
Bibliografia	79
Publicações do Bureau Internacional do Trabalho na região Europeia	80

Abreviaturas

ALMP	Políticas Activas de Emprego e Programas
APPE	Análise de País sobre a Política de Emprego (<i>CREP- Country Review of Employment Policy</i>)
BERD	Banco Europeu de Reconstrução e Desenvolvimento
CE	Comissão Europeia
CDSN	Comece e Desenvolva o Seu Negócio (<i>Start and Improve Your Business</i>)
CEI	Comunidade de Estados Independentes
CIARIS	Centro Informático de Aprendizagem e de Recursos sobre a Inclusão Social
CIF	Centro Internacional de Formação da OIT – Centro de Turim
CISL	Confederação Internacional dos Sindicatos Livres
CITP	Classificação Internacional de Tipos de Profissões
CSOR	Conta Suplementar ao Orçamento Regular (<i>RSBA – Regular budget supplementary account</i>)
DWCP	Programas de Trabalho Digno por País
EIIP	Programa de Investimento Intensivo no Emprego
EUROSTAT	Serviço de Estatística das Comunidades Europeias
IPEC	Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil
MINUK	Missão das Nações Unidas no Kosovo (UNMIK)
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
ODM	Objectivo de Desenvolvimento do Milénio
OIE	Organização Internacional dos Empregadores
OIM	Organização Internacional das Migrações
OSCE	Organização para a Segurança e Cooperação na Europa
ONUSIDA	Programa Conjunto das Nações Unidas sobre VIH/sida
PME	Pequenas e Médias Empresas
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
RRE	Reunião Regional Europeia (<i>ERM – European Regional Meeting</i>)
RSE	Responsabilidade Social das Empresas
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
UE	União Europeia
UNDAF	Planos-Quadro das Nações Unidas de Ajuda ao Desenvolvimento
UNFIP	Fundo das Nações Unidas para as Parcerias Internacionais
UNFPA	Fundo das Nações Unidas para a População
UNHSF	Fundo das Nações Unidas para a Segurança Humana
USDOL	Ministério do Trabalho dos Estados Unidos
WIND	Melhoria do Trabalho para o Desenvolvimento Local (<i>Work Improvement in Neighbourhood Development</i>)

Introdução

A Reunião Regional Europeia da OIT é o único espaço institucional regional em que os Estados-membros da UE, os países participantes no Pacto de Estabilidade para a reconstrução do Sudeste Europeu, a Comunidade de Estados Independentes e o Conselho da Europa se reúnem para debater, num quadro tripartido, temas de interesse comum referentes ao mundo do trabalho. A Europa (Occidental e Oriental) e a Ásia Central, em toda a sua diversidade, estão ligadas pela geografia, pela história e pela partilha dos valores da OIT. Os governos e as organizações de empregadores e de trabalhadores de toda a região acordaram em trabalhar juntos através do diálogo e da cooperação no intuito de construir um futuro comum pautado pelos valores democráticos, pela prosperidade económica e pela justiça social. [Sétima Reunião Regional Europeia, Budapeste, 2005, Conclusões, parágrafo 4.]

O presente relatório reúne os principais contributos da OIT para a concretização dos objectivos da Agenda para o Trabalho Digno na região ao longo dos últimos quatro anos. Apesar de se tratar de um relatório do BIT, há que ter em conta que os resultados aqui descritos decorrem de um trabalho conjunto entre os mandantes da OIT e o Bureau.

Elaboração de Relatórios com base em resultados

Um dos aspectos relevantes deste relatório tem a ver com o enfoque colocado nos resultados das actividades, mais do que na simples descrição da implementação das mesmas. Este procedimento vai ao encontro da orientação global promovida pelo BIT, que, nos últimos anos, tem vindo a adoptar abordagens de gestão baseadas nos resultados com vista a melhorar a eficácia e a responsabilidade das suas actividades.

Uma das principais expressões desta abordagem foi a introdução dos Programas de Trabalho Digno por País (DWCP), nos quais são definidos em conjunto pela OIT e pelos mandantes um número limitado de prioridades e resultados estruturados para fins de cooperação com o país em causa. Apesar de os DWCP terem sido concebidos para fornecerem mais informações sobre os resultados do trabalho da OIT, a sua recente introdução formal na região (em 2006) significa que o seu contributo para a comunicação dos resultados é apenas limitada ao longo do período abrangido pelo presente relatório. Consequentemente, o presente relatório não se baseia inteiramente nos resultados, mas representa um primeiro passo nesse sentido.

A eficácia do trabalho da OIT é, em muitos casos, difícil de medir. Os motivos são vários:

- Os efeitos do trabalho da OIT nem sempre são imediatamente visíveis, sobretudo quando têm a ver com mudanças culturais que podem levar mais tempo a materializar-se.
- Os resultados são uma combinação de vários factores, não dependendo apenas da actuação da OIT. Por exemplo, podem depender da situação política do país ou do seu desenvolvimento económico.

- No primeiro ciclo de concepção e implementação dos DWCP, nem sempre foi possível estabelecer indicadores rigorosos nas análises de enquadramento lógico. A programação estratégica através dos DWCP continua a ser um processo de aprendizagem para a OIT e respectivos mandantes.
- Os parceiros sociais nem sempre utilizam um sistema rigoroso de programação com objectivos e metas precisas para planear e monitorizar as suas acções.

Espera-se que a expansão e o aperfeiçoamento dos DWCP ajudem a identificar mais claramente os resultados a nível dos países. A concepção do novo ciclo de DWCP baseia-se em exercícios de avaliação formal com os mandantes (por exemplo, na Albânia, na República da Moldávia e na Ucrânia) e nas recomendações do grupo responsável pela avaliação da qualidade, que trabalha a partir da sede e é dirigido pelo Escritório Regional para a Europa e a Ásia Central, sendo ainda composto por várias unidades técnicas, pelo Bureau para as Actividades dos Empregadores e pelo Bureau para as Actividades dos Trabalhadores.

Continuidade e acompanhamento

Com vista a destacar a continuidade do trabalho da OIT e a sua capacidade de resposta aos desideratos expressos pelos mandantes na região, são feitas referências específicas ao longo de todo o relatório às conclusões adoptadas na Sétima Reunião Regional Europeia, realizada em Budapeste em Fevereiro de 2005. Importa referir que, por se tratar de uma implementação efectuada num contexto em rápida mutação, as conclusões constituem de algum modo um “alvo móvel”. Neste sentido, as actividades da OIT têm de se ajustar às exigências que surgiram após a anterior Reunião Regional Europeia.

O relatório é constituído por três partes principais: um primeiro capítulo, que define o papel e a estrutura do programa regional europeu, incluindo a implementação dos DWCP; um segundo capítulo, que analisa as actividades da OIT e os respectivos resultados; e um terceiro capítulo, que consiste num anexo com informações adicionais. O primeiro capítulo descreve a estratégia de cooperação da OIT na região, bem como a estrutura e as responsabilidades dos Escritórios na Europa e na Ásia Central. O segundo capítulo está dividido em três secções. A primeira secção incide sobre quatro áreas particularmente destacadas nas anteriores discussões das Reuniões Regionais Europeias: emprego para jovens, equilíbrio entre flexibilidade e segurança, gestão das migrações e segurança na velhice. A segunda secção debruça-se sobre outras áreas prioritárias da OIT definidas ao abrigo dos seus quatro objectivos estratégicos. A terceira secção tece algumas considerações finais sobre o futuro papel da OIT na Europa e a Ásia Central, tendo em conta o contexto definido pela reforma das Nações Unidas e pela Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa. Por último, o anexo contém uma série de quadros estatísticos, incluindo informações sobre os financiamentos disponibilizados por doadores, as ratificações de Convenções e as prioridades dos DWCP.

1. O papel da OIT na Europa e na Ásia Central

Os mandantes da Europa e da Ásia Central partilham, sobre múltiplas questões, uma visão comum para a região. Entre estas, incluem-se o crescimento e a competitividade, a criação de mais e melhores empregos, a coesão social, a igualdade e a justiça e o respeito pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho. A cooperação da OIT com os países que integram a UE, a CEI e o Pacto de Estabilidade, bem como com a Comissão Europeia, deverá contribuir para reforçar as políticas sociais e económicas que oferecem novas combinações de oportunidades e de protecção, de responsabilidade individual e colectiva, nas fases de transição mais importantes da carreira profissional e da vida. [Sétima Reunião Regional Europeia, Budapeste, 2005, Conclusões, parágrafo 5.]

A cooperação da OIT com os mandantes da Europa e da Ásia Central é canalizada através das suas estruturas (Escritórios e coordenadores nacionais), que agem sob a orientação do Escritório Regional baseado na sede da OIT em Genebra. O Escritório Regional tem por objectivo desenvolver o quadro político em que cada Escritório actua e estabelecer objectivos e estratégias no âmbito dos países do Leste e do Sudeste Europeu e da Ásia Central, por um lado, e da União Europeia (UE) por outro. As conclusões da Sétima Reunião Regional Europeia precisaram a estratégia de trabalho da OIT e as metas a alcançar durante o período de 2005-2009 em ambas as sub-regiões da Europa e da Ásia Central.

Os dois alargamentos da UE, respectivamente em Maio de 2004 e em Janeiro de 2007, levaram o BIT a reorientar o apoio técnico no Sudeste Europeu, na Europa Oriental e na Ásia Central. As prioridades dos países ligados a este processo, moldadas pelas suas perspectivas de adesão à UE ou de participação na política europeia de vizinhança. O BIT está a ajudar os países dos Balcãs Ocidentais e a Turquia a melhorarem o seu quadro institucional e político por forma a facilitar a sua eventual adesão à UE. Os países abrangidos pela política europeia de vizinhança estão a solicitar apoio na adaptação gradual das suas instituições e políticas nacionais às normas comunitárias. O mesmo apoio foi solicitado por outros países da Comunidade de Estados Independentes (CEI), para melhorar as suas políticas sociais e de emprego, com vista a reforçar o processo de democratização das suas sociedades e promover o desenvolvimento das suas economias nacionais. A finalidade primordial do apoio a estes países consiste em fazer do trabalho digno um objectivo nacional e contribuir para a sua implementação através dos DWCP. Os DWCP tornaram-se, assim, a principal ferramenta da cooperação da OIT a nível nacional. As prioridades e os resultados esperados dos DWCP foram estabelecidos em colaboração com os mandantes tripartidos nacionais, para apoiar as estratégias de desenvolvimento nacional e os programas de desenvolvimento de outras organizações internacionais e regionais, sobretudo as Nações Unidas e a UE. A sua implementação beneficiou da atribuição de verbas incluídas no orçamento regular e extra-orçamentais.

As principais prioridades dos DWCP e de outros programas de cooperação concluídos na região evoluíram de modo a incidirem sobre o problema do emprego que afecta todos os países da região, sobretudo a elevada taxa de desemprego dos jovens, motivada por outros factores que não o baixo nível educacional. A OIT promoveu uma boa gestão do mercado de trabalho através do reforço das capacidades institucionais dos organismos que intervêm no mercado de trabalho e através da adopção de políticas sociais e de mercado de

trabalho mais eficientes, concebidas, implementadas e avaliadas em colaboração estreita com os governos e os parceiros sociais. Uma atenção particular foi acordada aos grupos vulneráveis por via de políticas de mercado de trabalho que facilitem a sua inclusão no mercado de trabalho. A erradicação do trabalho infantil através de um melhor acesso à educação e a integração dos jovens e dos pais de crianças trabalhadoras no mercado de trabalho também continuaram a ser questões prioritárias.

Pensões e benefícios dignos ajudam a prevenir a pobreza e, ao mesmo tempo, evitam que os desempregados caiam na armadilha dos subsídios, permitindo-lhes aceitar novos empregos e manter a sustentabilidade financeira do sistema. Nesta perspectiva, o BIT tem participado em análises dos sistemas de segurança social e no aconselhamento de políticas, com o intuito de melhorar a capacidade de atribuição de pensões e subsídios dignos a reformados, pensionistas e pessoas incapacitadas para o trabalho. Através da elaboração de perfis de saúde e segurança no trabalho (SST) e do apoio à concepção de programas de SST baseados nesses perfis, o BIT também contribuiu para melhorar os sistemas nacionais de SST.

As questões de migração que tiveram um impacto ao mesmo tempo positivo e negativo nos países de origem e de acolhimento, bem como nos migrantes e respectivas famílias, têm ocupado um lugar de destaque na acção do BIT. Se, por um lado, os empregadores dos países de acolhimento beneficiam com o trabalho dos migrantes, por outro lado, os países de origem podem sofrer perdas de mão-de-obra qualificada devido à migração. Alguns dos principais apoios do BIT nesta área têm-se centrado na protecção dos direitos dos trabalhadores migrantes, actuando ao nível da prestação de ajuda aos governos para a promoção de legislações, instituições e políticas eficazes, sobretudo contra o trabalho forçado e o tráfico de mulheres e crianças, e para a integração dos trabalhadores migrantes no país de acolhimento. Também foi prestado apoio aos decisores políticos, a fim de evitar a migração e incentivar o regresso dos trabalhadores migrantes, através da criação de emprego e do uso produtivo das remessas nos países de origem.

A promoção da ratificação das principais Convenções da OIT, bem como de outras Convenções em vigor na área do diálogo social, da administração do trabalho, do emprego, da SST, da protecção social, da não-discriminação e da igualdade de géneros foram sectores de grande envolvimento do BIT. Os países têm sido apoiados no sentido de introduzirem melhorias na sua legislação nacional, de modo a garantirem a sua conformidade com as Convenções ratificadas, aplicando-as nas actividades do dia-a-dia. Este processo incluiu a facilitação da troca de experiências através da criação de redes de emprego e de juristas, da actuação dos serviços públicos de emprego, das inspecções do trabalho e dos parceiros sociais. O reforço do diálogo social tripartido e da negociação colectiva bipartida a todos os níveis, através da criação ou da consolidação do respectivo quadro institucional, assim como do fortalecimento das capacidades dos parceiros sociais, continuou a ser uma prioridade no trabalho do BIT. No seu apoio às organizações de empregadores e trabalhadores, o BIT procurou ajudá-las a reforçar a sua representatividade junto de potenciais membros, com vista a fornecer serviços mais eficazes aos seus afiliados, a participar no diálogo social e a alcançar acordos em questões como a evolução salarial, a promoção do emprego, o emprego para jovens, a igualdade entre géneros, a SST, a flexigurança, o trabalho infantil, a migração e o VIH/sida.

A cooperação da OIT com os Estados-membros da UE e as instituições comunitárias tem de ser encarada no contexto dos alargamentos de 2004 (UE-25) e de 2007 (UE-27) e tendo em conta o reforço da UE como actor global e o reconhecimento explícito do trabalho digno nas políticas comunitárias internas e externas. Os principais documentos políticos comunitários que incidem sobre a questão do trabalho digno indicam que o

roteiro das políticas comunitárias internas sobre o trabalho digno está centrado no “acervo comunitário” da UE, na Estratégia de Lisboa para o Crescimento e o Emprego, na Agenda Social Europeia e nos esforços de ratificação e aplicação das Convenções da OIT consideradas como actuais. O Consenso Europeu sobre o Desenvolvimento, adoptado em Dezembro de 2005, inclui o trabalho digno nos temas abrangidos. Esta situação também é relevante para a emergência progressiva dos novos Estados-membros da UE como países doadores.

Assim, a cooperação centrou-se inicialmente na organização conjunta de importantes eventos no quadro do seguimento ao relatório do Grupo de Trabalho sobre a Dimensão Social da Globalização, à resolução da Assembleia Geral das Nações Unidas “Por Uma Globalização Justa: Criar Oportunidades Para Todos” e à declaração ministerial de 2006 do Conselho Económico e Social, que aprovou a Agenda para o Trabalho Digno. Entre os eventos incluíram-se o Fórum “Trabalho Digno para uma Globalização Justa”, realizado em Lisboa em Outubro de 2007. O BIT prestou ainda apoio técnico em eventos relacionados com as políticas sociais e de emprego organizados pelos países encarregues da presidência da UE e organizou, em parceria, reuniões ministeriais informais durante a Conferência Internacional do Trabalho. Por último, os novos Estados-membros da UE beneficiaram, a seu pedido, de apoio técnico em matérias de relevo.

A OIT está a actuar num ambiente global em mutação, em que é patente a necessidade de uma maior eficiência e eficácia das suas acções. Além disso, a OIT precisa de dar resposta à agenda mais alargada de reforma das Nações Unidas. Desde 2007, as medidas de reforma das Nações Unidas têm vindo a reforçar-se com vista a permitir às instituições e agências do sistema uma acção mais coordenada por modo a agirem em complementaridade «unidas para a acção» a nível nacional. Com estas medidas, pretende-se ainda reforçar a coordenação entre as agências das Nações Unidas ao nível regional.

O Escritório Regional coordena a programação, em termos processuais e substanciais, em cooperação com os Escritórios sub-regionais de Budapeste e de Moscovo e o Escritório de Ancara, as unidades técnicas e as estruturas de apoio da sede, sobretudo o Bureau para as Actividades dos Empregadores e o Bureau para as Actividades dos Trabalhadores, sob a orientação geral do Gabinete do Director-Geral. Cabe ao Escritório Regional definir as prioridades e actividades dos programas, monitorizar a implementação geral dos programas e apoiar e coordenar os Escritórios. É ainda responsável pelo funcionamento dos Escritórios, sobretudo dos Escritórios sub-regionais, em termos de estrutura e orçamentos. Em certa medida, o Escritório Regional funciona como um Escritório sub-regional para concretização das actividades da OIT em países que não dispõem de um Escritório de representação da Organização.

Duas características distintas da região europeia têm a ver com a pequena dimensão do Escritório Regional e com o facto de este não intervir directamente nas actividades operacionais dos Escritórios. O Escritório é composto por oito pessoas, incluindo o director regional e três profissionais, um dos quais é responsável pela ligação com o Reino Unido e a Irlanda decorrente do encerramento do Escritório sediado em Londres. O Escritório regional tem sido também extremamente cuidadoso no sentido de evitar a duplicação de funções técnicas nos seus vários níveis e estruturas. O Escritório Regional é o único de âmbito regional sediado em Genebra, o que facilita a cooperação estreita com os sectores técnicos e as estruturas de apoio na sede do BIT, bem como a mobilização dos peritos para apoiar a estrutura de campo e os programas a realizar a nível dos países.

A estrutura de campo consiste actualmente em dois Escritórios sub-regionais, sete Escritórios a nível nacional, doze postos de coordenador nacional e o Escritório Regional

em Genebra. Os Escritórios sub-regionais e os Escritórios nacionais reportam ao Escritório Regional, enquanto os coordenadores regionais reportam aos respectivos Escritórios sub-regionais.

1.1. Programas de Trabalho Digno por País

O apoio da OIT aos mandantes nos países membros será gradualmente concebido e implementado no âmbito de programas de trabalho digno por país calendarizados e dispondo de financiamento. Estes programas definirão, no âmbito das Nações Unidas, uma estratégia da OIT para a promoção do trabalho digno em conformidade com as características e necessidades específicas de cada país. [Sétima Reunião Regional Europeia, Budapeste, 2005, Conclusões, parágrafo 34].

Em conformidade com a Agenda para o Trabalho Digno, a acção da OIT em cada país membro pretende estabelecer o trabalho digno como objectivo nacional e apoiar os seus mandantes na prossecução desse mesmo objectivo. Os DWCP proporcionam um valioso enquadramento para as actividades desenvolvidas pelo BIT ao nível nacional. Organizados em torno de um número limitado de prioridades e resultados (ver quadro 2 do Anexo), os DWCP exprimem o programa de trabalho acordado entre a OIT e os mandantes nacionais.

O DWCP constitui o quadro operacional para todas as actividades da OIT num determinado país. Trata-se de uma ferramenta de gestão que permite ao Bureau organizar o seu trabalho de modo a ajudar os mandantes de cada país a progredir na senda de um trabalho digno para todas as mulheres e todos os homens (BIT, 2008a).

O pleno envolvimento dos mandantes da OIT e as parcerias com os actores e instituições nacionais e internacionais são essenciais na implementação dos DWCP e indispensáveis ao seu sucesso. Assim, os mandantes tripartidos cooperaram activamente com os Escritórios na preparação dos DWCP. Além disso, participam ainda na sua implementação, tanto como colaboradores e avaliadores das actividades levadas a cabo, como beneficiários directos das acções de reforço de capacidades, de aconselhamento de políticas e de apoio técnico.

Os DWCP são o principal contributo da OIT para a reforma das Nações Unidas. Apesar de a primeira geração de DWCP não ter sido plenamente integrada nos Planos-Quadro das Nações Unidas de Ajuda ao Desenvolvimento (UNDAF) devido a discrepâncias de ordem temporal, o segundo ciclo de DWCP integra-se perfeitamente no quadro actual. Os DWCP incluem ainda os resultados dos exercícios de programação conjuntos realizados com outras agências das Nações Unidas, financiadas, como é o caso da Albânia e da Turquia, através do fundo espanhol de implementação do ODM (Objectivos de Desenvolvimento do Milénio).

1.1.1. Participação dos parceiros sociais no ciclo de programação dos DWCP

Os mandantes foram integralmente envolvidos na programação dos DWCP através de consultas sobre as suas prioridades no quadro dos apoios prestados pela OIT. Nalguns casos, lideraram o processo de elaboração dos DWCP (Escritório sub-regional de Moscovo), noutros comentaram os projectos de texto dos DWCP e os respectivos planos de trabalho preparados pela equipa da OIT (Escritório sub-regional de Budapeste).

Os parceiros sociais foram sistematicamente envolvidos nestas consultas, conduzidas pelos coordenadores nacionais e apoiadas pelos especialistas do BIT designadamente em matéria de organizações de empregadores e de trabalhadores. Contudo, outras agências que frequentemente englobam organizações de empregadores e de trabalhadores sob o termo genérico de “sociedade civil” revelaram algumas dificuldades em integrá-las na programação e implementação de iniciativas conjuntas. Assim, a OIT defendeu a inclusão das questões que preocupam os parceiros sociais nos UNDAF e no programa «Unidade de acção das Nações Unidas» na Albânia. De futuro, serão também envidados esforços para identificar as melhores formas de participarem nas sessões de programação estratégica e de avaliação do UNDAF.

1.1.2. Estado actual dos DWCP

Os DWCP relativos ao período de 2006-2007 foram concluídos em seis países e encontram-se em fase de implementação em outros cinco (ver caixa 1.1). Os Escritórios estão a trabalhar com os mandantes nacionais tripartidos na formulação de seis novos DWCP em países onde estes não foram ainda implementados. Em quatro países, iniciou-se um segundo ciclo de DWCP e, neste âmbito, foi assinado um Memorando de Entendimento entre os mandantes e a OIT em três países.

Com a adesão da Bulgária e da Roménia à UE, em Janeiro de 2007, foi acordado com os mandantes que os respectivos DWCP não seriam alargados. Contudo, a OIT continuará a prestar-lhes apoio no âmbito de uma agenda para o trabalho digno, definida em conjunto para ambos os países, na qual se inclui o reforço do diálogo social e das organizações de empregadores e de trabalhadores. A Federação da Rússia decidiu prosseguir o programa tradicional de cooperação para o período de 2006-2009, assinado em Junho de 2006. No quadro deste programa, a agenda do trabalho digno constituiu o objectivo primordial. Noutros países, incluindo nos novos Estados-membros da UE, a OIT tem continuado a prestar apoio ad hoc fora do âmbito dos DWCP, em resposta aos pedidos de apoio técnico em áreas específicas.

Caixa 1.1. Resumo dos DWCP

Países com DWCP

2006–2007

Albânia, Bósnia e Herzegovina, Bulgária, República da Moldávia, Roménia, Ucrânia

2007–2011

Arménia

2006–2009

Azerbaijão, Quirguizistão

2007–2009

Cazaquistão, Tajiquistão

DWCP em preparação

Albânia, Bósnia e Herzegovina, Geórgia, República da Moldávia, Montenegro, Sérvia, antiga República Jugoslava da Macedónia, Turquia, Ucrânia, Uzbequistão

1.1.3. Conciliar recursos e prioridades

Um dos principais objectivos dos DWCP consiste em estabelecer um número limitado de prioridades definidas em conjunto com os mandantes, em que o apoio deve incidir num determinado período. O quadro 2 do Anexo fornece uma lista completa das prioridades dos DWCP por país.

Apesar de terem sido atribuídos recursos significativos para a formulação e implementação dos DWCP em 2006-2007, a afectação de verbas extra-orçamentais é claramente necessária para a sua plena implementação. Esta situação poderá colocar alguns problemas, na medida em que as preferências dos doadores nem sempre coincidem com as prioridades identificadas pelos mandantes nos DWCP. Na região, existe um forte apoio dos doadores em questões relacionadas com a migração e o tráfico de pessoas, o trabalho infantil, o emprego para jovens e o diálogo social. Contudo, é necessário um maior financiamento, inclusive através da utilização do mecanismo de Conta Suplementar ao Orçamento Regular (CSOR) ¹, em áreas como:

- reforço das capacidades dos parceiros sociais a todos os níveis;
- desenvolvimento dos conhecimentos dos organismos competentes do Estado e dos parceiros sociais em relação à concepção, monitorização e avaliação das políticas nacionais de emprego e do mercado de trabalho e da reforma dos sistemas de segurança social;
- promoção das normas internacionais do trabalho e melhoria da legislação nacional do trabalho;
- concretização da igualdade de género, inclusive através da implementação de políticas de igualdade salarial e de conciliação do trabalho e da família;
- reforço da capacidade dos serviços nacionais de inspecção do trabalho; e
- implementação dos planos nacionais de SST.

Os DWCP estão a provar ser uma ferramenta eficaz de mobilização de recursos, quer ao nível central, quer ao nível nacional, mas ainda é necessário envidar esforços substanciais para apelar ao interesse e financiamento dos doadores em certas áreas específicas dos DWCP. A sua participação poderá ocorrer através de programas de parceria com a OIT ou através de mecanismos de mobilização de recursos locais.

1.1.4. Avaliação e análise

Para a revisão do desempenho dos DWCP, foram adoptados dois métodos para avaliar a sua concepção e implementação: (1) revisões bienais resumidas do programa nacional, baseadas essencialmente em questionários formais para auto-avaliação (em certos casos, avaliadores externos são chamados a participar) e (2) avaliações independentes e aprofundadas conduzidas por avaliadores externos. Ambos os tipos de avaliação são levados a cabo com a participação de governos e dos parceiros sociais.

¹ O CSOR (mais conhecido pela designação RBSA – Regular Budget Supplementary Account) foi criado em 2007 como mecanismo para prestação voluntária de contributos destinados a reforçar a capacidade do BIT de concretização das prioridades estabelecidas no Programa de Orçamento da OIT para 2008-2009, sobretudo no que diz respeito à implementação dos DWCP.

Será realizada uma avaliação independente de dois em dois anos na região, alternando entre os países abrangidos pelos Escritórios sub-regionais de Moscovo e de Budapeste. Em 2007, foi concluída uma avaliação independente do Programa Nacional da Ucrânia para 2006-2007 (ver caixa 1.2) e está prevista para 2009 outra avaliação no Quirguizistão. Uma análise nacional bienal dos DWCP (2006-2007) foi realizada na Albânia e na República da Moldávia com o apoio de avaliadores externos. Em todos os casos, as lições retiradas das análises e avaliações dos programas foram utilizadas para um melhor desenvolvimento da próxima geração de DWCP. Foram realizadas sessões informais de avaliação com os mandantes em todos os países participantes.

Caixa 1.2 **Avaliação independente do programa nacional da Ucrânia**

A Ucrânia é o primeiro programa de longa duração a ser avaliado por forma independente. Segundo a avaliação, que incluiu o primeiro DWCP para o período de 2006-2007, tanto os mandantes nacionais, como os parceiros internacionais foram unânimes em afirmar a adequação da presença da OIT na Ucrânia e o seu forte interesse nas suas actividades. No que respeita à cooperação técnica, as expectativas dos decisores políticos nacionais foram plenamente correspondidas quanto aos conhecimentos e sensibilização demonstrados na área da legislação laboral, do diálogo social e do tripartismo.

No relatório de avaliação, foram tecidas várias recomendações, incluindo:

- a necessidade de um maior envolvimento das organizações de empregadores e de trabalhadores;
- a extensão do período de programação para quatro a cinco anos;
- e uma maior flexibilidade na distribuição dos recursos para responder à evolução das situações.

Fonte: O relatório de avaliação encontra-se disponível no sítio Web da OIT em: www.ilo.org/eval/index.htm.

1.1.5. Lições retiradas do processo de implementação dos DWCP

Tanto as conclusões das avaliações formais e das análises, como os dados introduzidos pelos especialistas do BIT e pelos mandantes contribuem, no seu conjunto, para aumentar os conhecimentos sobre os desafios inerentes à preparação e implementação dos DWCP, a saber:

- **Compromissos partilhados:** Os DWCP têm por objectivo alcançar os resultados definidos e acordados pela OIT, o governo e os parceiros sociais. Do ponto de vista dos parceiros sociais, estes programas permitem responsabilizar os governos pelos progressos realizados na concretização dos objectivos neles estabelecidos. Apesar de os DWCP terem sido fundamentais na aproximação dos mandantes às actividades da OIT ao nível nacional, ainda há todo um trabalho de sensibilização a fazer, na medida em que a sua implementação e a concretização dos resultados esperados devem ser encaradas como uma responsabilidade partilhada entre a OIT e os mandantes tripartidos. Essa sensibilização dependerá parcialmente da existência de um entendimento claro dos respectivos papéis e da definição de expectativas realistas em termos do apoio que pode ser prestado pelo BIT. A definição conjunta de objectivos intermédios ou de marcos anuais e a definição de indicadores de desempenho para certos resultados acordados em conjunto poderão ajudar a aumentar o sentimento de participação e o empenho.

- Questões ligadas à capacidade: O processo de preparação e implementação dos DWCP requer tempo, recursos financeiros e conhecimentos técnicos, pelo que, muitas vezes, põe à prova as capacidades da OIT e dos seus mandantes. Os DWCP são definidos a partir de um conceito e de uma linguagem de gestão baseada nos resultados, os quais poderão ser pouco familiares para os mandantes. Assim sendo, é necessário reforçar as capacidades para que os mandantes, sobretudo as organizações de empregadores e de trabalhadores, possam participar activamente e identificar prioridades realistas que coincidam com os recursos e as capacidades disponíveis.
- Reforço da visibilidade: A definição de DWCP enquanto quadro estratégico principal da acção da OIT criou um “produto” identificável que frequentemente confere uma maior visibilidade à vantagem comparativa da OIT. Apesar de o trabalho da OIT ter beneficiado de uma maior visibilidade ao nível nacional e entre as organizações internacionais, é necessária uma maior promoção das competências da OIT no domínio dos défices de trabalho digno ao nível nacional, com vista a reforçar a parceria com as organizações internacionais.
- Prazos de realização mais prolongados: O desenvolvimento, implementação e avaliação dos DWCP num período de dois anos já revelou ser uma tarefa difícil. Seguindo as recomendações das avaliações dos DWCP da Albânia, da República da Moldávia e da Ucrânia, a OIT alargou o período de programação dos DWCP para três a quatro anos, o que também permitirá o fortalecimento das relações com os UNDAF e outros programas de desenvolvimento.

Estas e outras lições reflectir-se-ão na próxima geração de DWCP que se encontram actualmente em preparação.

1.2. Europa Central, Oriental e do Sudeste e Ásia Central

A principal função dos Escritórios sub-regionais da OIT em Budapeste e Moscovo consiste em coordenar a implementação da Agenda para o Trabalho Digno na região, contando com o apoio dos departamentos técnicos da sede, dos Bureau para as Actividades dos Empregadores e a dos Trabalhadores e do Escritório Regional. Este apoio envolve a prestação de serviços de aconselhamento, a organização de reuniões e actividades de reforço de capacidades aos níveis subregional e nacional e a gestão de projectos de cooperação técnica, serviços estes que se encontram cada vez mais descentralizados. Todas estas tarefas são realizadas no âmbito dos DWCP, de outros programas de cooperação ou de intervenções especificamente concebidas para dar resposta às exigências dos mandantes.

Com os sucessivos alargamentos da UE em 2004 e 2007, o apoio aos novos Estados-membros foi fornecido numa base mais ad hoc em resposta aos pedidos específicos dos países envolvidos e em estreita cooperação com as instituições comunitárias. Tanto a Bulgária, como a Roménia, que aderiram à UE em 2007, participaram na implementação dos DWCP (2006-2008) com a OIT. De igual modo, o principal volume do aconselhamento de políticas e do apoio técnico do BIT foi redireccionado para o Sudeste Europeu, a Europa Oriental, o Cáucaso e a Ásia Central.

O trabalho de ambos os Escritórios sub-regionais, bem como o trabalho do Escritório da OIT em Ancara, foi influenciado pela reforma das Nações Unidas nos últimos anos. Está a ser testada em oito países a iniciativa-piloto “Unidade de acção das Nações Unidas”, que incide sobre a forma como as diversas agências das Nações Unidas podem coordenar melhor os seus resultados ao nível nacional. A implementação desta iniciativa na Europa

foi iniciada sob a forma de projecto-piloto na Albânia, onde o programa comum das Nações Unidas foi concluído em Outubro de 2007, com a forte participação do Escritório sub-regional de Budapeste e do coordenador nacional da OIT, garantindo o reflexo das prioridades e dos resultados do DWCP. A Albânia aprovou e prepara-se para implementar um programa conjunto da OIT com o PNUD e outras agências relativo ao emprego de jovens e à migração, apoiado pelo fundo espanhol de implementação do ODM. Além disso, foi ainda desenvolvido e implementado um programa conjunto integral da OIT-PNUD em dois países-piloto, nomeadamente no Quirguizistão, com base no DWCP e do UNDAF, e na Turquia, onde o Ministério do Trabalho e da Segurança Social, após consulta aos parceiros sociais, determinou que as prioridades nacionais do DWCP deverão articular-se estreitamente com os resultados do UNDAF.

1.2.1. Estruturas na Europa Central, Oriental e do Sudeste e na Ásia Central

O Escritório Sub-regional da OIT para a Europa Central e Oriental (ESRBudapeste) encontra-se sediado em Budapeste e abrange a Albânia, a Bulgária, a Bósnia e Herzegovina, a Croácia, a República Checa, a Estónia, a Hungria, a Letónia, a Lituânia, a antiga República jugoslava da Macedónia, a República da Moldávia, Montenegro, a Polónia, a Roménia, a Sérvia, a Eslováquia, a Eslovénia e a Ucrânia, sendo ainda responsável pela coordenação das actividades da OIT no Kosovo ². O Escritório Sub-regional da OIT para a Europa Oriental e para a Ásia Central encontra-se sediado em Moscovo (ESR-Moscovo) e abrange a Arménia, o Azerbaijão, a Bielorrússia, a Geórgia, o Cazaquistão, o Quirguizistão, a Federação da Rússia, o Tajiquistão, o Turquemenistão e o Uzbequistão.

Cada Escritório sub-regional é composto por uma equipa de aproximadamente 30 pessoas, incluindo o Director, seis especialistas internacionais de várias áreas (incluindo as áreas das actividades dos empregadores e dos trabalhadores), pessoal técnico e de apoio administrativo afecto aos projectos de cooperação técnica, responsáveis de programa, técnicos nacionais, jovens profissionais, pontos focais e outros técnicos locais. Esta equipa é, por vezes, reforçada com funcionários internacionais, peritos associados ou outros peritos financiados através de programas específicos. No ESR-Moscovo, foi criado um sexto cargo de especialista em Abril de 2006 de forma a abranger as normas internacionais do trabalho. Ambos os Escritórios sub-regionais beneficiam do apoio de uma rede de coordenadores nacionais (ver caixa 1.3). Os governos anfitriões do ESR-Budapeste e do Escritório OIT-Ancara disponibilizam instalações gratuitas. O Escritório em Ancara, que abrange a Turquia, apresenta algumas das características de representação dos Escritórios da Europa Ocidental, como descrito abaixo, combinadas com actividades de consultoria e de gestão de programas técnicos. As actividades específicas realizadas sob a responsabilidade dos Escritórios de Ancara, Budapeste e Moscovo, bem como os seus resultados, são analisados no Capítulo 2.

Ao nível administrativo, o ESR-Budapeste foi seleccionado para ser o primeiro Escritório a participar no alargamento do Sistema Integrado de Informações sobre Recursos (IRIS) da OIT, da sede para o terreno propriamente dito. A implementação do IRIS contribui para racionalizar os processos e as regras administrativas de cooperação financeira, técnica e de recursos humanos.

² Denominações referidas neste relatório nos termos da Resolução n.º 1244 de 1999 do Conselho de Segurança das Nações Unidas. Todas as actividades foram realizadas em cooperação estreita com a Missão das Nações Unidas no Kosovo (MINUK)

As actividades do BIT na região são complementadas pelas actividades do Centro de Formação Internacional da OIT (CIF-OIT) em Turim, através do seu Programa Regional para a Europa. O CIF-OIT dispõe de programas personalizados sobre matérias de elevada importância para os mandantes da OIT. Estes programas funcionam através de formação presencial no campus de Turim ou nos próprios países, de aprendizagem em linha e, cada vez mais, através de uma combinação de diferentes modalidades de ensino e aprendizagem. A pedido, o CIF-OIT disponibiliza ainda apoio técnico à formação e serviços de consultoria relacionados com o desenvolvimento de recursos humanos no âmbito dos DWCP. Entre 2004 e Julho de 2008, 6115 pessoas da região (das quais, cerca de 45% eram mulheres) participaram em actividades realizadas pelo CIF-OIT.

Caixa 1.3 Coordenadores nacionais da OIT

No que diz respeito à OIT, o sistema de coordenadores nacionais existe apenas na região da Europa e da Ásia Central e, em certos casos, remonta a 1990. Os coordenadores nacionais trabalham como antenas da OIT e, através da sua presença, asseguram que o BIT permaneça informado dos progressos efectuados em cada país. Além disso, são fundamentais para aumentar a visibilidade da OIT ao nível nacional. Reportam aos respectivos Escritórios sub-regionais e participam activamente na promoção dos principais objectivos e valores da OIT, facilitando a execução de actividades de cooperação técnica ao nível nacional. Os coordenadores nacionais mantêm um contacto estreito com os mandantes tripartidos nacionais. São seleccionados após consulta às entidades governamentais e aos parceiros sociais, mas preservam plenamente a sua independência.

Os coordenadores nacionais gerem as negociações e consultas sobre as áreas prioritárias, os resultados e as metas dos DWCP e facilitam a sua implementação. Enquanto membros das equipas de país das Nações Unidas, também desempenham um papel essencial no que diz respeito à integração da OIT no processo de reforma das Nações Unidas. Representam a OIT perante o Coordenador Residente das Nações Unidas e lideram as equipas do BIT afectas aos projectos, nos vários países.

Entre 2004 e 2008, o sistema foi alargado com a nomeação de coordenadores nacionais na Arménia, o Quirguizistão, a República da Moldávia, a Sérvia e o Tajiquistão. Em contrapartida, os cargos dos coordenadores nacionais foram extintos na Bulgária e na Roménia em 2008, no seguimento da sua adesão à UE. Existem actualmente onze coordenadores nacionais na região, incluindo os cinco novos postos e aqueles que já se encontram estabelecidos na Albânia, no Azerbaijão, na Bielorrússia, na Bósnia e Herzegovina, no Cazaquistão e na Ucrânia. Prevê-se a nomeação de mais um coordenador nacional para a antiga República jugoslava da Macedónia, o que significa que existirão seis coordenadores nacionais reportando a cada um dos ESR.

Para a OIT, a existência de coordenadores nacionais facilitou o seu acesso aos decisores políticos e revelou ser uma medida altamente eficaz do ponto de vista financeiro, uma vez que, na maioria dos casos, as entidades governamentais disponibilizaram gratuitamente espaços para Escritórios nos seus edifícios. As vantagens do sistema europeu de coordenadores nacionais foram reconhecidas no âmbito da análise da estrutura externa da OIT. Está a ser considerada a hipótese de reforçar o sistema na região e de o alargar a outras regiões.

1.3. Europa Ocidental

Os Escritórios da OIT para a Europa Ocidental desempenham três funções principais: comunicação e visibilidade, representação e parceria e promoção do apoio aos doadores para a cooperação técnica. Estas funções, destacadas abaixo, estão estreitamente inter-relacionadas. A sensibilização para os objectivos estratégicos da OIT leva os decisores políticos a compreender melhor o valor da Agenda para o Trabalho Digno e dos conhecimentos da OIT para combater a pobreza e para promover o crescimento e o desenvolvimento inclusivo, para o qual podem contribuir através de apoio adicional voluntário aos programas da OIT. Alguns Escritórios desempenham ainda uma quarta função: coordenação com as organizações internacionais sediadas no respectivo país.

Tendo em conta o papel importante e de liderança assumido pelos países da Europa Ocidental em muitas inovações introduzidas na área do trabalho, bem como o seu longo interesse na OIT na sua acção, os Escritórios da OIT nestes países desempenham um papel fundamental na manutenção de parcerias com os mandantes. Isto permite à OIT fazer ouvir a sua voz em questões que frequentemente moldam as políticas e o tratamento das matérias relacionadas com o trabalho em todo o mundo, beneficiando, simultaneamente, de um conjunto de conhecimentos, apoio, cooperação e financiamento que constituem um importante contributo para o seu trabalho aos níveis regional e global. Os países da Europa Ocidental estão também altamente interessados em receber o «feedback» da OIT sobre as suas políticas e estratégias à luz das tendências e experiências internacionais.

1.3.1. Estruturas na Europa Ocidental

A estrutura da OIT na Europa Ocidental é constituída por uma rede de Escritórios em Berlim, Lisboa, Madrid, Paris e Roma, e ainda por um Escritório de Ligação em Bruxelas para questões relacionadas com a UE e os países do Benelux. O Escritório de Londres da OIT foi encerrado em 31 de Dezembro de 2006 e transformado numa estrutura de ligação com maior capacidade para assegurar relações de trabalho com os mandantes britânicos e irlandeses. Em 2008, foi criado um novo cargo de agente de ligação no Escritório Regional em Genebra. O Escritório da OIT na Alemanha foi deslocado de Bona para Berlim no Verão de 2004. Outra alteração de cenário foi a decisão de reforçar a equipa do Escritório de Bruxelas devido ao aumento da cooperação com a UE, através da criação de um cargo adicional em Janeiro de 2008. Decidiu-se, por outro lado, não substituir integralmente o pessoal dos Escritórios de Bruxelas e Berlim que se aposentou e eliminar um cargo local nos Escritórios de Paris e Roma.

Regra geral, os Escritórios da OIT na Europa Ocidental são compostos por apenas três pessoas – dois técnicos locais e um director. Os governos anfitriões contribuem financeiramente para o funcionamento dos Escritórios, apesar de os acordos de financiamento diferirem de país para país. Os Governos de Espanha e de Portugal asseguram as despesas de funcionamento dos Escritórios de Madrid e Lisboa, respectivamente, sendo o salário e as despesas de deslocação do Director cobertas pela OIT. A contribuição do Governo português aumentou ao longo do período de 2004-2008, com a duplicação da dimensão das instalações (dois pisos no mesmo edifício, em vez de um), o aumento da contribuição prevista no orçamento e o aumento do número de técnicos locais destacados pelo Governo, que passou de três para quatro técnicos e um perito associado. Os Governos francês e alemão contribuem com uma verba anual para o funcionamento dos Escritórios de Paris e Berlim, respectivamente. Além disso, o Governo francês decidiu destacar mais dois técnicos para o Escritório de Paris. Por último, o Governo italiano disponibiliza gratuitamente as instalações onde se encontra sediado o Escritório de Roma.

1.3.2. Principais funções dos Escritórios da Europa Ocidental

Comunicação e visibilidade

São necessários mais esforços para promover a sensibilização do público e o conhecimento na região sobre a OIT, os seus valores, as normas e políticas de trabalho. [Sétima Reunião Regional Europeia, Budapeste, 2005, Conclusões, parágrafo 14.]

Um aspecto importante desta função é a relação com os meios de comunicação social, que podem alcançar e influenciar um público mais vasto. É, por isso, fundamental para os Escritórios da OIT manter boas relações com os meios de comunicação social, incluindo os serviços de imprensa dos parlamentos, os conselhos económicos e sociais (quando existem) e os departamentos de comunicação dos ministérios, assim como as organizações de empregadores, os sindicatos e respectivos órgãos de comunicação social. Por exemplo, durante o período de 2004-2008, o Escritório de Madrid emitiu quase 300 notas de imprensa e deu mais de 60 entrevistas aos meios de comunicação social. Todos os anos, o Escritório de Paris organiza uma visita para os jornalistas da Association des Journalistes de l'Information Sociale à sede da OIT em Genebra.

As campanhas de sensibilização para temas específicos da OIT são outro meio de chegar ao público em geral. Os Escritórios de Paris, Londres, Madrid e Roma têm organizado campanhas ao longo dos últimos quatro anos. Na Alemanha, um ponto alto foi a participação da Chanceler alemã Angela Merkel na campanha “Cartão vermelho contra o trabalho infantil” no contexto do Dia Mundial contra o Trabalho Infantil celebrado em 12 de Junho de 2006. O impacto do trabalho promocional do Escritório de Berlim sobre o tema da protecção social nos países em desenvolvimento é comprovado pelo facto de o Parlamento alemão ter adoptado, em Março de 2008, uma iniciativa sobre este tema. Em Dezembro de 2006, o Ministério francês do Trabalho iniciou uma campanha contra o trabalho infantil no metro de Paris, enquanto outra iniciativa contra a discriminação no emprego e na profissão foi alargada de Paris para outras seis cidades francesas em 2007. Em Itália e Espanha, foi dada continuidade a uma campanha para aumentar a visibilidade do programa Supporting Children's Rights through Education, Arts and Media (SCREAM). Em Espanha, mais de 24 mil jovens em 460 escolas estavam envolvidos nesta campanha, e a ampla cobertura dos meios de comunicação social assegurou que as notícias sobre o programa tivesse chegado a vários milhões de pessoas. A campanha contou com o apoio de muitas instituições públicas e privadas importantes. Através do Escritório de Bruxelas, foram organizados eventos na Bélgica consagrados ao Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho da OIT. Desde 2006, o Escritório de Lisboa tem vindo a organizar um evento anual no Parlamento para lançar oficialmente a versão portuguesa do Relatório Global do BIT.

Os Escritórios também utilizam os seus próprios canais de comunicação, especialmente os seus sítios Web e os boletins de publicação periódica. Por exemplo, o Escritório de Lisboa relata que o seu sítio Web, concebido para chegar a toda a comunidade de língua portuguesa, é visitado por mais de 120 mil pessoas por mês. O sítio Web do Escritório de Roma foi completamente renovado em 2006-2007, com a adição de novos materiais tendo como objectivo tornar o Escritório num ponto de referência para informações sobre questões de trabalho e recursos em linha da OIT para os falantes de língua italiana, sejam eles especialistas na área do trabalho, investigadores das Universidades ou estudantes. O Escritório de Bruxelas publica um boletim mensal de ampla distribuição e organizou um lançamento oficial mediático para o Relatório Global, de 2007, Igualdade no trabalho: enfrentar os desafios (BIT, 2007a), com a participação de instituições comunitárias, do ministro federal belga do Trabalho, dos parceiros sociais e de outros intervenientes privados.

Representação e parcerias

As actividades de representação e parceria dos Escritórios da OIT na Europa Ocidental incluem a realização periódica de reuniões ou conferências com os mandantes e outros parceiros, incluindo ministérios, autoridades regionais e locais, organizações internacionais e sector privado. Com um melhor conhecimento da OIT e das suas actividades, é mais provável que estes parceiros apoiem e defendam os valores e acções da OIT, e ainda que participem voluntariamente nas actividades de cooperação da OIT nas suas áreas de interesse. Todos os anos, o país que assegura a presidência da UE organiza, em colaboração com o Escritório regional uma reunião ministerial informal nas instalações do BIT, em Junho de cada ano, no âmbito da Conferência Internacional do Trabalho. O Capítulo 2 fornece mais informações sobre estas reuniões. O Escritório de Bruxelas também apresenta regularmente as políticas e programas da OIT perante os organismos relevantes do Parlamento Europeu e o Comité Económico e Social Europeu.

Além de preservar as parcerias existentes, procura-se também desenvolver novas parcerias. Neste âmbito, continuaram os esforços de diversificação de parceiros na Europa Ocidental. Desde 2004, o Escritório de Espanha tem procurado activamente novos parceiros dos sectores público e privado. Vários departamentos, governos regionais e conselhos locais começaram a trabalhar com a OIT e um número promissor de empresas privadas estabeleceram parcerias. Um exemplo de uma parceria entre os sectores público e privado é o projecto PREJAL para a promoção do emprego para jovens na América Latina, para o qual as empresas privadas contribuíram com quase metade dos 5,5 milhões de dólares do orçamento total. Na Itália, a longa parceria entre o Escritório de Roma e a Legacoop (a liga nacional de cooperativas) culminou na assinatura em 2007 de um memorando de entendimento sobre as políticas de combate à pobreza. Foi estabelecido um painel nacional permanente sobre o trabalho infantil com a participação do Ministério do Trabalho, dos parceiros sociais, da sociedade civil e do Escritório de Roma. Por fim, o Escritório de Bruxelas estabeleceu uma nova parceria com a organização internacional não-governamental Solidar, que, em Novembro de 2005, premiou o Director-Geral com o seu prémio anual, Silver Rose Award, numa cerimónia realizada no Parlamento Europeu.

Os Escritórios da Europa Ocidental também desempenham um papel preponderante na discussão em curso sobre a globalização justa. Na Alemanha, dois acontecimentos colocaram em destaque o seu papel: uma conferência conjunta do Escritório de Berlim e do Ministério do Trabalho alemão subordinada ao tema da globalização justa, da política e do trabalho digno, que contou com a presença da Chanceler alemã Angela Merkel em 2006; e uma reunião de alto nível realizada em 2007 entre a Chanceler e os quadros executivos de cinco organizações internacionais de renome, nomeadamente a OIT, o Banco Mundial, o Fundo Monetário Internacional, a Organização Mundial do Comércio e a OCDE, sobre a promoção da coesão política global. O Escritório de Lisboa co-organizou o Fórum da OIT sobre Trabalho Digno para uma Globalização Justa, de 2007, o qual foi co-patrocinado pela UE.

O director regional e os directores dos Escritórios da OIT mantêm contactos de alto nível com os mandantes em toda a região. Os Escritórios da OIT na Europa Ocidental contribuem activamente para garantir a inclusão da Agenda para o Trabalho Digno nos diálogos políticos de alto nível. Os Escritórios de Berlim e de Bruxelas alcançaram resultados significativos nesta matéria. Com o contributo do Escritório de Berlim, a OIT conseguiu que o seu trabalho se reflectisse no Comunicado da Cimeira do G8, realizada em 2007, em Heiligendamm. Da mesma forma, o contributo do Escritório de Bruxelas

para as boas relações com a UE facilitaram o apoio da Comissão Europeia (CE) e dos países europeus no que respeita à inclusão do objectivo do trabalho digno para todos no documento final da Cimeira Mundial das Nações Unidas, em Setembro de 2005.

Melhoria do apoio dos doadores

A OIT deverá continuar a apoiar a cooperação entre a Ásia Central e a Europa Oriental e Ocidental e entre os vários agrupamentos sub-regionais. A OIT deverá reforçar as suas parcerias com os países doadores e a Comissão Europeia no que diz respeito à cooperação técnica em matéria de políticas de trabalho digno nos países que solicitam esse apoio. As organizações de empregadores e de trabalhadores devem ser consultadas quer nos países doadores, quer nos países receptores. [Sétima Reunião Regional Europeia, Budapeste, 2005, Conclusões, parágrafo 13.]

Os Escritórios da OIT na Europa Ocidental também desempenham um papel importante na melhoria do apoio dos doadores aos programas da OIT. Além das contribuições ao orçamento regular, os países doadores financiam as actividades da OIT através de vários canais, incluindo através de recursos extra-orçamentais de cooperação técnica e de contribuições voluntárias. Importa referir que os Escritórios da Europa Ocidental mobilizam fundos não só para a região europeia, mas também para os programas da OIT em todo o mundo. Os Escritórios também contribuem para o desenvolvimento de programas de outras organizações. Estes programas são frequentemente implementados noutras regiões, tais como a América Latina (através do Escritório de Madrid), os países africanos de língua oficial portuguesa (Escritório de Lisboa) e os países francófonos (Escritório de Paris).

Os países da Europa Ocidental são doadores importantes que contribuem com verbas extra-orçamentais para o trabalho que a OIT realiza em todo o mundo. Na região, os Países Baixos foram o maior doador de cooperação técnica em 2006, em termos de aprovações, enquanto a UE ficou em primeiro lugar em 2007. Além dos países da Europa Ocidental (a Alemanha, a Áustria, a Bélgica – incluindo a Flandres –, a Dinamarca, a Espanha, a Finlândia, a França, a Irlanda, a Itália, o Luxemburgo, a Noruega, os Países Baixos, Portugal, a Suécia, a Suíça e o Reino Unido), novos Estados-membros da UE, nomeadamente a República Checa e a Polónia, tornaram-se doadores das actividades de cooperação técnica da OIT.

A Conta Suplementar ao Orçamento Regular (RBSA) constitui um segundo (e novo) canal de apoio ao trabalho da OIT. Esta conta é composta por contribuições voluntárias acima das contribuições para o orçamento regular. O financiamento pela RBSA destina-se a dar resposta às prioridades ligadas ao trabalho digno e aos resultados do diálogo com os mandantes tripartidos nacionais.

As contribuições voluntárias abrangem também as despesas com os Escritórios da OIT na Europa Ocidental, o financiamento do CIF-OIT, Centro de Turim, o programa de peritos associados e a realização de Reuniões Regionais Europeias. A Itália é o doador mais importante das actividades do CIF-OIT, Centro de Turim, tendo mantido um nível estável de contributos ao longo dos últimos quatro anos. Outros doadores regulares para o CIF-OIT, Centro de Turim incluem os Governos de França, Irlanda e Espanha, bem como os Governos Regionais da Flandres e da Região Valónica (Bélgica). Além disso, os ministérios da cooperação e dos negócios estrangeiros financiam frequentemente os programas de peritos associados: os que trabalham nos Escritórios de Budapeste e de Moscovo foram financiados pela França, Alemanha, Itália, Japão, Países Baixos e Suíça. Recentemente, dois peritos associados concluíram os respectivos procedimentos e foram

recrutados para novos cargos nos Escritórios de Bruxelas e Moscovo, respectivamente. Portugal tem sido um patrocinador importante de vários eventos, incluindo o Fórum da OIT sobre Trabalho Digno para uma Globalização Justa em 2007 e a Oitava Reunião Regional Europeia.

Os Escritórios da OIT na Europa Ocidental têm sido bem sucedidos na promoção do apoio dos doadores, juntamente com o Departamento de Cooperação para o Desenvolvimento e as Parcerias e o Escritório Regional. Apesar da política dos Governos italiano e alemão para reduzir as despesas com a cooperação multilateral, o financiamento das actividades da OIT é significativo. As contribuições voluntárias italianas para a cooperação técnica da OIT foram mantidas a uma média anual de 13 milhões de euros entre 2004 e 2007, divididos quase equitativamente entre a sede em Genebra e o CIF-OIT, Centro de Turim. Um novo acordo de parceria foi celebrado com o Ministério alemão da Cooperação e do Desenvolvimento Económico para o período de 2008-2009.

A UE contribui significativamente para as actividades da OIT. Pela primeira vez em 2007, a Comissão Europeia (CE) tornou-se no principal doador da OIT, com um montante equivalente a quase 66 milhões de dólares para o conjunto das regiões. Este facto demonstra o crescente interesse da CE em co-financiar os projectos e actividades da OIT. Um desenvolvimento específico foi a criação pela CE, em 2006, de um novo programa temático designado “Investing in People” (Investir nas Pessoas). Este programa faz da promoção do trabalho digno um dos seus principais objectivos, tendo sido previsto um orçamento para financiar as actividades desenvolvidas nesta área. Isto permitiu à OIT e à CE desenvolver a sua cooperação em áreas como os indicadores para o trabalho digno, a avaliação do impacto das políticas comerciais no emprego e o alargamento da cobertura da protecção social. Outros programas temáticos também abrangem áreas relacionadas com o trabalho digno e são relevantes para as iniciativas dos empregadores e dos trabalhadores. Contudo, a principal parte do apoio externo da CE é programada ao nível nacional e regional e gerida através das suas delegações nacionais.

Os países europeus doadores têm diferentes prioridades geográficas e temáticas. Em termos geográficos, a maioria dos seus fundos é canalizada para actividades de cooperação técnica em África. No que diz respeito aos projectos de cooperação técnica desenvolvidos na região (Sudeste Europeu, Europa Oriental e Ásia Central) entre 2004 e 2008, os doadores europeus foram a Áustria, a Bélgica – incluindo a Flandres –, a República Checa, a UE, Alemanha, Finlândia, França, Irlanda, Itália, Noruega, Países Baixos, Polónia, Suíça e Reino Unido.

Do ponto de vista temático, a maior despesa da Europa e da Ásia Central em actividades de cooperação técnica, em 2006-2007, foi no domínio das normas (ver quadro 7 do Anexo), devido, em grande parte, à prioridade concedida pelos doadores à atribuição de fundos para combater o trabalho infantil, seguido das áreas de protecção social, do emprego e do diálogo social. Em comparação com a média global, registou-se uma diminuição do número de doadores que financiaram projectos de emprego, e um aumento acentuado de doações para projectos de protecção social, dos quais grande parte incidiu sobre projectos relacionados com a migração.

Relações entre a OIT e a União Europeia

A muito positiva relação de trabalho entre a OIT e as instituições comunitárias facilita o apoio à coerência das medidas de política económica e social do sistema multilateral e à definição de uma cooperação para o desenvolvimento que vise a promoção do trabalho digno na região e no resto do

mundo [Sétima Reunião Regional Europeia, Budapeste, 2005, Conclusões, parágrafo 11.]

As relações entre a OIT e a UE têm beneficiado de um reforço contínuo, sobretudo em numerosas áreas políticas e objectivos estratégicos determinantes para a OIT. Esta situação reflectiu-se:

- No apoio de todas as instituições comunitárias à promoção da dimensão social da globalização, em conformidade com as recomendações da Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização.
- No reconhecimento, na Agenda Social Europeia de Fevereiro de 2005 (e na Agenda Social Europeia renovada de Julho de 2008), da importância da promoção do trabalho digno para todos e da necessidade de reforçar a interacção entre as dimensões interna e externa da UE no que se refere ao emprego, à política social e à igualdade de oportunidades.
- Na adopção de uma Comunicação da CE em Maio de 2006, que estabelece estratégias e orientações para a mobilização das políticas comunitárias internas e externas de promoção do trabalho digno para todos.³
- Na adopção, em Julho de 2008, de um relatório exaustivo sobre o trabalho digno, o qual foi integrado na Agenda Social Europeia renovada. Tanto o relatório, como a Agenda Social dão relevo à cooperação com a OIT e apelam aos Estados-membros a que ratifiquem e apliquem as Convenções actualizadas da OIT.

O diálogo político entre a OIT e as instituições comunitárias continuou a ocorrer a todos os níveis. As reuniões anuais de alto nível entre os serviços da CE e o BIT (iniciadas em 2002) funcionam como um espaço para o diálogo político e para a tomada de decisões em áreas prioritárias e modalidades de interacção futura. Os Comissários da CE participaram várias vezes em reuniões importantes da OIT. A OIT é frequentemente convidada a participar nas discussões sobre temas centrais da Agenda Europeia e participa ainda como observadora ou consultora em vários comités e grupos de trabalho da UE. A OIT e o Comité Económico e Social Europeu assinaram um acordo de cooperação.

A UE continuou a apoiar activamente a promoção do trabalho digno e a globalização justa para todos, bem como as actividades relativas às normas da OIT e o seu acompanhamento. Além disso, prestou um valioso contributo no que respeita à inclusão do objectivo do trabalho digno para todos no documento final da Cimeira Mundial das Nações Unidas, em Setembro de 2005, e nas conclusões finais da Cimeira do G8 e ainda nas conclusões do Conselho Europeu de Dezembro de 2007.

A CE co-financiou a Conferência Marítima da OIT em 2006 e subsequentemente desempenhou um papel preponderante na adopção da Convenção sobre Trabalho Marítimo, de 2006. Em Junho de 2008, os parceiros sociais da UE no sector dos transportes marítimos assinaram um acordo-quadro comunitário que integra grande parte da nova Convenção da OIT e a CE apresentou uma Directiva ao Conselho com vista a implementar este acordo estabelecido entre os parceiros sociais.

Duas conferências sobre trabalho digno foram também organizadas pela CE em Dezembro de 2006 e em Janeiro de 2008. Além da sua importância política, estes eventos melhoraram significativamente a visibilidade das políticas e estratégias de trabalho digno da OIT e a convergência e cooperação entre a OIT e a UE nestas matérias.

³ A Comunicação foi aprovada pelo Conselho de Ministros (2006), pelo Conselho Europeu (2007), pelo Parlamento Europeu (2007) e pelo Comité Económico e Social Europeu (2007).

2. Actividades e resultados

Os mandantes da Europa e da Ásia Central partilham, sobre múltiplas questões, uma visão comum para a região. Entre estas, incluem-se o crescimento e a competitividade, a criação de mais e melhores empregos, a coesão social, a igualdade e a justiça e o respeito pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho. A cooperação da OIT com os países que integram a UE, a CEI e o Pacto de Estabilidade, bem como com a Comissão Europeia, deverá contribuir para reforçar as políticas sociais e económicas que oferecem novas combinações de oportunidades e de protecção, de responsabilidade individual e colectiva, nas fases de transição mais importantes da carreira profissional e da vida. [Sétima Reunião Regional Europeia, Budapeste, 2005, Conclusões, parágrafo 5.]

2.1. Áreas prioritárias determinadas pela Sétima Reunião Regional Europeia

As discussões na Sétima Reunião Regional Europeia, realizada em Budapeste em 2005, incidiram sobre quatro áreas temáticas do trabalho da OIT: gestão das migrações; emprego para jovens; equilíbrio entre flexibilidade, estabilidade e segurança; e envelhecimento, participação no mercado de trabalho e reformas dos sistemas de pensão. A primeira parte do capítulo abrange as principais actividades e resultados obtidos nestas quatro áreas. A segunda parte foca todas as outras actividades e resultados na medida em que se relacionem com os quatro objectivos estratégicos da OIT.

2.1.1. Por um bom começo: emprego dos jovens

Um sistema educativo de qualidade é uma base fundamental para a vida activa. Em muitos países da região, a transição da escola para o mercado de trabalho coloca dificuldades a muitos jovens. Recomenda-se a adopção de uma abordagem integrada de entrada no mundo do trabalho, combinando as políticas macroeconómicas de apoio e as medidas destinadas a dar resposta à procura e oferta com as dimensões quantitativas e qualitativas do emprego dos jovens. Deverá ainda ser promovida uma integração duradoura no mercado de trabalho. Os esquemas de aprendizagem e outras combinações de formação e trabalho podem contribuir significativamente para a empregabilidade dos jovens. Os governos, em consulta com os respectivos parceiros sociais, são especificamente instados a dar resposta às necessidades dos jovens trabalhadores nas suas estratégias nacionais de emprego. A OIT deverá incentivar a troca de experiências sobre os mecanismos de avaliação e reconhecimento de experiências, competências e aprendizagens anteriores. A parceria entre as Nações Unidas, o Banco Mundial e a OIT na Rede para o Emprego Jovem é uma inovação bem-vinda. Os países são incentivados a aderir à Rede. [Sétima Reunião Regional Europeia, Budapeste, 2005, Conclusões, parágrafo 17.]

As elevadas taxas de desemprego dos jovens são um fenómeno global. Em 2007, o número de desempregados no mundo com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos de idade aumentou para 71 milhões, sendo de 62 milhões em 1997. Em termos gerais, as taxas de desemprego dos jovens registaram uma ligeira diminuição na região, apesar de, em certos casos, existirem variações significativas entre os países. Na Europa Central e do Sudeste (extra-comunitária) e nos países da CEI, onde 38% da população tem menos de 25 anos de idade, a taxa de desemprego dos jovens situou-se nos 18% (OIT, 2008b). Nesses países, a taxa de desemprego dos jovens era duas vezes e meia mais elevada do

que a taxa referente aos adultos e, em muitos países, as raparigas enfrentavam um risco ligeiramente superior de desemprego do que os rapazes. Importa ainda referir que, em comparação com outras regiões, as taxas de desemprego exprimem as taxas mais elevadas de frequência escolar e fracos níveis de participação na economia informal.

A somar às dificuldades sentidas na procura de trabalho, os jovens enfrentam ainda uma escassez ao nível de oportunidades de trabalho digno. São frequentemente sobrerrepresentados em trabalhos mal remunerados, em trabalhos temporários ou a tempo parcial e, sobretudo, são sujeitos a contratos a termo certo ou à ausência de qualquer vínculo contratual. Este tipo de emprego é frequentemente associado a um nível reduzido de segurança social e de outros benefícios ou à total ausência destes.

Ao nível institucional, o progresso é frequentemente travado por uma falta de compromissos a longo prazo no que respeita à implementação de políticas de emprego para os jovens. Na maioria dos países, o emprego para jovens é promovido por programas de âmbito e duração limitada. Estas acções são geralmente confinadas aos ministérios responsáveis pelas pastas do trabalho, da educação e da juventude, contando com uma fraca coordenação entre estes ministérios e com a parca participação dos ministérios responsáveis por outras áreas económicas e sociais.

Dando corpo às conclusões da Sétima Reunião Regional Europeia, o trabalho da OIT sobre o emprego dos jovens destacou os três principais pilares do Programa para o Emprego de Jovens: apoiar os governos e os parceiros sociais no desenvolvimento de políticas e programas integrados na área do emprego para jovens; expandir a base de conhecimentos; e promover o trabalho digno e produtivo para jovens. Estas prioridades correspondem aos principais componentes da resolução relativa ao emprego dos jovens (OIT, 2005a), adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho em 2005.

Políticas e programas de emprego dos jovens

As estratégias e políticas de emprego dos jovens são muito eficazes quando associadas a iniciativas de emprego nacionais mais abrangentes. O apoio da OIT às entidades governamentais e aos parceiros sociais patrocinou a elaboração de políticas, planos de acção e programas destinados a promover o emprego para jovens e a incorporar essas matérias nos quadros políticos nacionais. O desenvolvimento de políticas incluiu:

- O fornecimento de dados para as políticas de emprego nacionais e para as estratégias e planos de acção especificamente destinados aos jovens. Estas políticas, estratégias e planos de acção foram adoptados na Albânia, no Azerbaijão, no Cazaquistão, no Quirguizistão, na antiga República jugoslava da Macedónia, no Montenegro, na República da Moldávia e na Sérvia.
- Apoio ao desenvolvimento de políticas específicas de emprego para jovens que atribuíram prioridade nacional a esta temática. As políticas debruçaram-se sobre a qualidade e a quantidade de emprego, bem como sobre a oferta e a procura de trabalho. Foram estabelecidos planos na Albânia, no Azerbaijão e na Sérvia, bem como no Kosovo ². As políticas ou planos estão ligados aos planos de desenvolvimento e às estratégias de emprego, abrangem um vasto leque de políticas sociais e económicas e envolvem vários ministérios e os parceiros sociais.

Foi ainda fornecido apoio técnico ao desenvolvimento de programas alargados de emprego para jovens, incluindo programas e políticas activas de emprego. A adopção de um pacote articulado e coerente de políticas activas de emprego – promovendo medidas, por exemplo, de orientação profissional ou de formação no mercado de trabalho, esquemas de colocação e auto-emprego – pode facilitar substancialmente a entrada dos jovens no mercado de trabalho e direccionar eficazmente a sua acção para os jovens em situações de desvantagem. Integrado num projecto de financiamento italiano (2001-2008), foi prestado apoio ao Kosovo ² para o desenvolvimento, numa fase de iniciativas-piloto, de emprego, concebidas para aumentar a empregabilidade e as oportunidades de emprego dos jovens mais vulneráveis, tendo em conta a distinção de géneros. Foram ainda adoptados uma política e um quadro estratégico intercalar para o emprego dos jovens. No âmbito destas iniciativas-piloto, 46% dos beneficiários-alvo encontraram emprego num período de seis meses, sobretudo em empresas parceiras. Os resultados referentes ao auto-emprego e às componentes de educação e formação profissional revelaram-se mais contraditórios, sendo as oportunidades de auto-emprego afectadas pelo acesso limitado ao microcrédito e aos serviços de apoio à criação de empresas destinados a dar resposta às necessidades dos jovens. Os serviços públicos de emprego desempenharam um papel preponderante no programa e receberam formação para lidar com jovens em risco e vigiar e avaliar a eficácia das medidas de emprego para jovens. Este trabalho tem agora continuidade através de um número de programas implementado pelo PNUD (com o apoio do BIT) e, nos meses que se avizinham, espera-se um reforço de financiamento do governo espanhol através do Fundo de implementação do ODM. A Albânia e a Sérvia estão também a dar os primeiros passos na criação de um processo de definição de políticas activas de emprego orientadas para os jovens desfavorecidos.

Foram concebidas novas abordagens, designadamente na Bulgária, em que os pactos sociais foram desenvolvidos e utilizados em duas regiões. O projecto, com financiamento francês, reuniu actores dos sectores público e privado para o desenvolvimento de estratégias e parcerias consagradas à criação de emprego para os jovens excluídos da sociedade, tais como os pertencentes à comunidade cigana. A participação no programa permitiu que mais de 70% dos jovens encontrassem empregos dignos. Todos estes programas tiveram em conta a influência das questões de género e idade na situação dos jovens no mercado de trabalho.

O apoio técnico acima referido contribuiu para a introdução de alterações nas políticas e instituições relacionadas com o emprego dos jovens, permitindo a adopção de um esquema de participação tripartido na formulação e implementação das políticas e dos programas.

Caixa 2.1 Iniciativas tripartidas para o emprego dos jovens

Uma concessão especial do Programa e do Orçamento para 2006-2007 permitiu que fossem realizadas várias iniciativas tripartidas na região. Na Ásia Central, na Europa Oriental e no Cáucaso, foi levado a cabo um processo mais formal de coordenação e de partilha de informações através do primeiro workshop tripartido regional sobre emprego para jovens, realizado no Quirguizistão em Maio de 2006. Delegações tripartidas oriundas de sete países da sub-região participaram e adoptaram recomendações formais para orientar os trabalhos no domínio do emprego dos jovens. Um workshop sub-regional de acompanhamento destinado à análise dos progressos foi realizado no CIF-OIT, Centro de Turim em Setembro de 2007, com a participação de delegações tripartidas de oito países. Uma das recomendações-chave consistiu em trazer para o nível sub-regional as análises de situação nacional e o trabalho de investigação, bem como em estabelecer uma plataforma de recurso sub-regional para um trabalho contínuo na formação de competências, apoiando assim as intervenções de nível nacional. A plataforma subregional de formação e recursos está agora a ser preparada.

No Sudeste Europeu, foram reunidas verbas para organizar, em colaboração com o Ministério do Trabalho, da Família e dos Assuntos Sociais da Eslovénia, uma reunião regional tripartida para debater o desafio do emprego dos jovens. Na Reunião Tripartida Sub-Regional de Peritos sobre o Emprego Digno para os Jovens, realizada em Dezembro de 2007 na Eslovénia, foram discutidas políticas e estratégias para a promoção de mais e melhores empregos dos jovens. As conclusões adoptadas na Reunião constituem um plano de acção tripartida no domínio do emprego para jovens na região. Os mesmos apelam a uma abordagem integrada ao emprego dos jovens, incluindo o desenvolvimento de planos de acção e a partilha de informações sobre as práticas adoptadas nesta matéria, entre as quais se encontram as políticas de formação para o desenvolvimento de competências. Esta reunião ajudou a preparar a Reunião Ministerial Informal realizada na Conferência Internacional do Trabalho em Junho de 2008, que analisou o tema da “Transição dos jovens para o trabalho digno nos Balcãs Ocidentais”.

Expansão da base de conhecimentos

A recolha de dados e a análise das tendências relativas ao emprego dos jovens fornecem uma melhor compreensão das dimensões multifacetadas do desafio do emprego para jovens e permite aos mandantes basear as suas decisões políticas em informações precisas e actualizadas. A expansão da base de conhecimentos sobre o trabalho dos jovens centrou-se na análise do mercado de trabalho dos jovens e no desenvolvimento e introdução de ferramentas e material de formação para apoiar o desenvolvimento e a adopção de políticas e programas. Por exemplo, em 2007-2008, o BIT analisou o mercado de trabalho dos jovens em 11 países.⁴ A análise reviu os principais indicadores do mercado de trabalho dos jovens, as políticas e os programas que afectam o emprego dos jovens e o quadro institucional que rege este mercado. Foram ainda destacadas as opções políticas que têm por objectivo melhorar a situação dos jovens no mercado de trabalho.

4 Albânia, Bósnia e Herzegovina, Bulgária, Croácia, Eslovénia, Montenegro, República da Moldávia, antiga República jugoslava da Macedónia, Roménia, Sérvia e Ucrânia. As actividades foram também realizadas no Kosovo.²

Várias ferramentas do BIT foram desenvolvidas e utilizadas para promover o emprego dos jovens, incluindo o Guide for the preparation of national action plans on youth employment (Rosas e Rossignotti, 2008), que foi utilizado no desenvolvimento de planos de acção nacionais sobre o emprego dos jovens. De igual forma, o BIT realizou alguns estudos sobre a transição da escola para o trabalho, com o objectivo de definir políticas e programas no Azerbaijão, no Quirguizistão e no Kosovo ².

A introdução de pacotes de formação para promover o emprego dos jovens prosseguiu em vários países. Foram elaborados novos guias de formação dos jovens na procura de emprego, empreendedorismo e auto-emprego, educação financeira e direitos laborais. Os módulos “Conhecer o Negócio” (Know about Business – KAB) foram lançados no Azerbaijão e no Quirguizistão e os módulos «Comece e Desenvolva o Seu Negócio» (Start and Improve Your Business - SIYB) foram adaptados aos jovens na Arménia, no Azerbaijão, na Federação da Rússia e na Geórgia. No Quirguizistão, a formação «Conhecer o Negócio» é agora uma componente obrigatória em 40 escolas de ensino profissional. A sustentabilidade destas iniciativas foi melhorada através da formação de formadores e/ou de professores de escolas de ensino profissional na Arménia, no Azerbaijão, na Federação da Rússia, na Geórgia e no Quirguizistão. A formação incluiu o desenvolvimento e utilização dos Módulos de Competências de Empregabilidade (Modules of Employable Skills - MES) por forma a apoiar as instituições de educação e formação profissional na adaptação dos seus programas de modo a reflectirem melhor as necessidades do mercado de trabalho e a reduzirem o desfasamento entre as necessidades e as competências existentes. Numa série de países, o BIT colaborou com centros de formação profissional, serviços de emprego e organizações de empregadores e de trabalhadores com vista a melhorar as respectivas capacidades de ministrarem acções de formação capazes de promover o emprego dos jovens. Este objectivo seria concretizado através da formação de formadores e da introdução de pacotes de formação, destinados a facilitadores e utilizadores, sobre o auto-emprego e capacidades de procura de emprego para os jovens (por exemplo, na Albânia, na República da Moldávia e na Sérvia). As questões de género encontram-se fortemente representadas em todos os pacotes acima referidos, assegurando a distinção de géneros nos materiais previstos.

Sensibilização para um trabalho digno e produtivo para os jovens

O desafio do emprego para jovens pressupõe, além do mais, o apoio a um trabalho digno e produtivo para os jovens, pelo que devem ser mobilizadas parcerias aos níveis nacional e internacional. As iniciativas de apoio e de sensibilização foram frequentemente concretizadas após a discussão de questões relacionadas com o emprego dos jovens em vários fóruns internacionais. Assim, foram adoptadas medidas de apoio ao emprego dos jovens numa conferência internacional organizada em conjunto pelo Banco Mundial e pela OIT sobre o tema: “Young people in Eastern Europe and Central Asia: From policy to action” [Os jovens na Europa Oriental e Ásia Central: da política à acção] (Roma, Itália, 2007); na Terceira Conferência dos Ministros do Emprego do Sudeste Europeu (Budva, Montenegro, 2007); e na Reunião Tripartida Sub-Regional de Peritos sobre o Emprego Digno para os Jovens (Liubliana, Eslovénia, 2007). A OIT continuou a participar activamente na Rede para o Emprego Jovem, que engloba o Azerbaijão, a Geórgia e a Turquia.

Na Europa Central e Oriental, a promoção do trabalho digno para os jovens decorreu através de acções de sensibilização consagradas à condução de iniciativas relacionadas com a campanha de trabalho digno para os jovens. A campanha faz parte do plano de acção da OIT, o qual se baseia na resolução de 2005 sobre o emprego dos jovens, acima referida.

2.1.2. Equilibrar flexibilidade e segurança

A globalização e a adaptação às rápidas mudanças dos mercados resultam num aumento da concorrência entre empresas. Em certos países, obtiveram-se resultados positivos com a aplicação de uma política de flexibilidade e segurança para as empresas e os trabalhadores. Esta política assenta na concessão de novas oportunidades de formação para melhorar a empregabilidade, no apoio à procura de emprego, em programas de reforço salarial e em medidas de protecção social. Conciliar flexibilidade e segurança de uma forma equilibrada exige a presença de certas condições, como sejam um diálogo social tripartido no âmbito de estratégias nacionais macroeconómicas mais alargadas, negociação colectiva e cumprimento da legislação laboral. A OIT é incentivada a realizar consultas tripartidas sobre flexibilidade e segurança e a facilitar o intercâmbio de boas práticas, reconhecendo que qualquer abordagem deve ser devidamente contextualizada. [Sétima Reunião Regional Europeia, Budapeste, 2005, Conclusões, parágrafo 18.]

Nos países da UE, tem-se assistido a um destaque cada vez maior da flexigurança como meio de melhorar a competitividade, preservando, contudo, os valores e princípios comunitários. Nos países do Sudeste Europeu, da Europa Oriental e da Ásia Central tem vindo a tornar-se cada vez mais importante alcançar um equilíbrio entre flexibilidade e segurança para empregadores e trabalhadores.

As reformas económicas e sociais lançadas desde o início da década de 1990 foram direccionadas para facilitar a adequação das empresas aos novos desafios económicos e levaram a uma significativa desregulamentação do mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, foram criadas ou reestruturadas as instituições do mercado de trabalho com vista a fornecer aos trabalhadores dispensados apoios financeiros durante o período de desemprego, ajudas ao reemprego e acesso à formação. A liberalização da legislação laboral, aliada ao aumento da flexibilização do emprego e à elevada incidência do trabalho informal, contribuiu para flexibilizar os mercados de trabalho. Simultaneamente, a redução do número de sindicalizações e da cobertura da negociação colectiva está a diminuir ainda mais a segurança no emprego dos trabalhadores.

Existe, portanto, a necessidade de aumentar a segurança dos trabalhadores em termos de permanência no emprego, melhorando e actualizando as suas competências e aptidões, apoiando-os nos processos de reafecção dentro da empresa ou, se tal não for possível, mediando a sua nova colocação noutra empresa. É ainda necessário promover o emprego dos grupos mais vulneráveis de trabalhadores através da implementação de programas activos de emprego adequados e eficazes, bem como prevenir a pobreza através da concessão de subsídios/apoios de duração limitada.

Não existe um modelo de flexigurança que se adequa a todos os casos. O conhecimento analítico e o conhecimento prático, aliados a um intenso diálogo social, são necessários para qualquer discussão aprofundada e para chegar a acordo quanto à combinação das políticas de flexibilidade e segurança mais adequada a um determinado contexto nacional. O excedente das verbas da OIT referentes ao período 2000-2001 permitiu produzir e publicar cinco relatórios de país (Beleva et al., 2005; Crnković-Pozaić 2005; Gruževskis e Blažiene, 2005; Grotkowska et al., 2005; Köllő e Nacs, 2005), um relatório local (Grotkowska et al., 2006) e dois estudos comparativos ao nível regional (Tonin, 2006 e Cornelißen, 2007). As recomendações de medidas apresentadas nestes relatórios foram debatidas em seminários tripartidos nacionais e integradas em planos de acção de países tais como a Bulgária, a Croácia, a Hungria, a Lituânia e a Polónia.

Foram organizados vários seminários de formação destinados aos sindicatos e consagrados ao tema da implementação da flexigurança aos níveis nacional e regional. O BIT organizou ainda uma reunião ministerial informal, em 2006, sobre a flexigurança

nos Balcãs Ocidentais e apresentou os seus resultados e conclusões quanto às medidas de apoio à flexigurança numa série de conferências organizadas por outras organizações internacionais (UE, Conselho da Europa) e universidades. Os estudos de flexigurança do BIT debatidos no seminário tripartido sub-regional de Budapeste subordinado ao tema do equilíbrio entre flexibilidade e segurança nos mercados de trabalho dos países da Europa Central e do Sudeste Europeu, realizado em Maio de 2006, permitiu aos mandantes chegar a um acordo sobre as orientações políticas mais adequadas e estabelecer compromissos para acções futuras.

O BIT também publicou um estudo sobre a relevância da flexigurança na Europa Central e Oriental, que contém estudos comparativos sobre a flexigurança e a flexibilidade salarial na região, e cinco estudos de país referentes à Bulgária, à Croácia, à Hungria, à Lituânia e à Polónia (Cazes e Nešporová, 2007). Foi ainda elaborado um documento de base sobre novos padrões de emprego e medidas de emprego (Sengenberger, 2006) para uma conferência sub-regional para o Sudeste Europeu sobre a globalização e o emprego, realizada na Turquia em Setembro de 2006.

Devido à investigação e aos debates realizados, o tema da flexigurança foi-se destacando na agenda da região e este tema foi sendo mais conhecido. A região tem vindo a incluir cada vez mais a questão da flexigurança nos seus debates enquanto opção política relevante, e o BIT é cada vez mais solicitado para fornecer aconselhamento de políticas e apoio técnico nesta área. O recente alargamento da UE aumentou a sinergia entre as políticas nacionais de emprego e sociais e a Estratégia Europeia de Emprego e melhorou a cooperação com a CE e outras organizações internacionais. Apesar de a flexigurança ter alcançado algum sucesso em termos práticos, ainda há muito a fazer para torná-la operacional em contextos nacionais específicos. Os debates sobre a flexigurança têm de ser alargados a outros países e continua a ser necessário reforçar alguns dos seus componentes fundamentais, tais como a negociação colectiva, os serviços de emprego, as garantias salariais, a actualização da formação e outras políticas activas de emprego.

2.1.3. Gerir as migrações

Na região, as migrações de mão-de-obra revestem importância crescente. Os mecanismos actuais de natureza bilateral, regional e internacional parecem ser insuficientes para assegurar uma gestão da migração laboral capaz de promover os direitos dos migrantes legais. A decisão da 92.^a Sessão (2004) da Conferência Internacional do Trabalho que solicita aos mandantes tripartidos que desenvolvam um quadro multilateral não-vinculativo para uma abordagem baseada em direitos e que tenha em conta as necessidades do mercado de trabalho nacional é particularmente pertinente para os países da Europa e da Ásia Central. As políticas nacionais relativas aos trabalhadores migrantes, elaboradas a partir de consultas tripartidas, deverão garantir a igualdade de tratamento, em conformidade com as normas internacionais de trabalho pertinentes. Ao mesmo tempo, o BIT deverá facilitar o intercâmbio de boas práticas no que diz respeito à protecção dos direitos dos migrantes e ao combate do tráfico de mulheres, homens e crianças à procura de trabalho, bem como no que diz respeito ao combate ao trabalho ilegal e à luta contra o racismo, a xenofobia e a discriminação. [Sétima Reunião Regional Europeia, Budapeste, 2005, Conclusões, parágrafo 19.]

Excluindo as deslocações entre os países industrializados, em termos mundiais, a Europa e a Ásia Central são responsáveis por mais de um terço do volume total de emigração e imigração (Mansoor e Quillin, 2007). De acordo com as estimativas recentemente avançadas pelo BIT, em 2005, na Europa, 32,2 milhões dos 64,1 milhões de pessoas nascidas no estrangeiro (a maioria das quais oriundas de outros países europeus) eram economicamente activas (OIT, 2008c), tratando-se, na maioria dos casos, de adultos em idade activa. Os trabalhadores naturais de outros países representam 10% ou mais da mão-de-obra existente na maioria dos países da Europa Ocidental e são cada vez

mais numerosos na Europa Central e na Federação da Rússia. A procura de mão-de-obra estrangeira está a aumentar devido ao envelhecimento da população e à redução do número de pessoas activas em muitos países da região. Apesar de muitos migrantes trazerem consigo competências valiosas e preencherem lacunas nos mercados de trabalho dos países de acolhimento, o estatuto ilegal de alguns deles impedem-nos de usufruir de protecção jurídica e social, podendo resultar na sua afectação a trabalhos que não apresentam condições de segurança.

No seguimento do Plano de Acção adoptado na 92.^a Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, de 2004, do Quadro Multilateral da OIT sobre as Migrações de mão-de-obra e as conclusões da Sétima Reunião Regional Europeia, o BIT adoptou uma abordagem abrangente para apoiar os esforços dos mandantes no que diz respeito à regulação das migrações de mão-de-obra e garantir, simultaneamente, a promoção do trabalho digno e da protecção jurídica e social. Através de dois projectos financiados pela UE e que se estendem à Arménia, ao Cazaquistão, à Federação da Rússia, ao Quirguizistão e ao Tajiquistão, o BIT está a participar no desenvolvimento de métodos práticos de avaliação das necessidades dos mercados de trabalho e de desenvolvimento de políticas e procedimentos para regularização da migração e harmonização das respectivas políticas. Estes projectos promovem a mobilização e o reforço de capacidades dos parceiros sociais. No Cazaquistão, o apoio do BIT permitiu elaborar uma política nacional de migração.

Através do financiamento da Agência de Cooperação para o Desenvolvimento da Irlanda, foi ainda apoiada a definição de políticas e a elaboração dum quadro legislativo sobre a migração, a realização de acções de sensibilização, a tradução das ferramentas e instrumentos da OIT e o reforço das capacidades dos mandantes mediante a realização de mesas redondas, acções de formação e workshops tripartidos na Albânia, na República da Moldávia e na Ucrânia. A legislação sobre a migração foi alterada na Albânia e um plano de acção nacional para a protecção dos trabalhadores migrantes foi adoptado na República da Moldávia, onde o BIT contribuiu com observações técnicas para o projecto de lei sobre as migrações de mão-de-obra recentemente aprovado pelo Parlamento.

As Convenções pertinentes nesta matéria foram ratificadas por vários países. A Albânia, a Arménia, a República da Moldávia e o Tajiquistão ratificaram a Convenção (n.º97) da OIT relativa aos trabalhadores migrantes (Revista), 1949, e a Albânia, a Arménia e o Tajiquistão ratificaram a Convenção (n.º143) relativa aos trabalhadores migrantes (Disposições complementares), 1975.

O BIT apoiou ainda os Estados-membros da UE na luta contra a discriminação no trabalho e integração dos trabalhadores de origem estrangeira. Foram produzidos guias práticos, documentos de sensibilização, um manual e uma metodologia de formação com a participação e para uso das organizações sindicais e dos empregadores. O Fórum dos Parceiros Sociais, realizado em Dublin em Dezembro de 2005, e a conferência da OIT-INTI sobre a integração, realizada em Bruxelas, em Junho de 2006, melhoraram a cooperação entre trabalhadores e empregadores nesta área em todos os Estados-membros. As práticas nacionais de discriminação foram avaliadas em França e na Suécia a pedido dos respectivos governos, e estão a decorrer algumas discussões para aplicar o mesmo procedimento em Portugal. Foi disponibilizado em linha um compêndio com mais de 160 boas práticas.

Uma área que o BIT cobre há relativamente pouco tempo é a utilização das receitas dos migrantes, que representam, indirectamente, uma grande proporção do PIB em muitos dos países de origem dos migrantes na região. Apesar de estas receitas representarem um significativo fluxo de capital, raramente são depositadas em instituições financeiras.

Além disso, são poucos os mecanismos que permitem canalizá-las formalmente para o desenvolvimento económico e social. Na República da Moldávia, o BIT apoiou o desenvolvimento de um programa e de um plano de acção nacionais relacionados com as receitas dos migrantes e formulou recomendações para a melhoria dos serviços fornecidos pelas instituições financeiras. As iniciativas foram levadas a cabo com vista a melhorar a informação dada aos trabalhadores migrantes e às suas famílias sobre a utilização das suas receitas.

Caixa 2.2 Apoio dos sindicatos aos trabalhadores migrantes na Federação da Rússia e no Tajiquistão

A Federação da Rússia é o principal país de acolhimento da maioria dos trabalhadores migrantes do Tajiquistão, muitos dos quais trabalham no sector da construção civil, que escapa frequentemente às malhas da regulamentação. No âmbito de um projecto contra o tráfico de pessoas e o trabalho forçado, os sindicatos dos trabalhadores da construção civil na Federação da Rússia e no Tajiquistão uniram forças para proteger os direitos dos trabalhadores migrantes. As medidas tomadas incluíram o desenvolvimento de estratégias e políticas próprias, a melhoria da sua capacidade de recrutar afiliados entre trabalhadores migrantes e a promoção de uma maior sensibilização dos líderes e activistas sindicais. Foi ainda criado um programa conjunto e assinado um acordo para a protecção dos membros sindicais migrantes numa base igualitária com a mão-de-obra local. Foram criados três centros de formação no Tajiquistão para fornecerem informações e aconselhamento aos trabalhadores migrantes antes da sua partida. Desde 2006, mais de 3500 trabalhadores migrantes inscreveram-se em organizações sindicais russas.

Em cooperação com as instituições bancárias e com as instituições de poupanças/crédito, um projecto-piloto permitiu a realização, ao longo de um período de seis meses, de formação financeira a mais de 7000 destinatários das receitas. Em parceria com a Organização Internacional das Migrações (OIM), foi prestado apoio à Albânia na formulação e adopção de um Programa de acção nacional sobre as receitas dos trabalhadores migrantes.

A OIT juntou os seus esforços aos do Conselho da Europa e da UE para desenvolver recomendações políticas comuns para a “migração económica”, incluindo a preparação de um relatório temático para a 8.^a Conferência do Conselho da Europa dos Ministros responsáveis pela área das Migrações (Kiev, 2008). Em cooperação com a Organização para a Segurança e Cooperação na Europa (OSCE) e a OIM, o BIT preparou dois manuais exaustivos sobre a migração de mão-de-obra para utilização dos decisores políticos com competência nos países da CEI (OSCE et al., 2006) e do Mediterrâneo (OSCE et al., 2007), respectivamente.

Combate ao tráfico de seres humanos

Desde inícios da década de 1990, tem-se registado um rápido crescimento no número de pessoas vítimas de tráfico para efeitos de trabalhos forçados e exploração sexual. O tráfico de seres humanos é alimentado pelos fluxos de mão-de-obra irregular e sem protecção, pela pobreza, pela elevada taxa de desemprego, pela discriminação de género e pela corrupção. Das cerca de 360 mil vítimas de trabalhos forçados existentes nos países industrializados (incluindo na Europa Ocidental), o BIT estima que cerca de 270 mil foram traficadas (Belser et al., 2005).

Os grupos mais vulneráveis de trabalhadores migrantes são, muitas vezes, constituídos por pessoas vítimas destas redes de tráfico. São geralmente mais pobres, têm baixo estatuto socioeconómico e desconhecem os seus direitos e as oportunidades legais de emprego no estrangeiro. As vítimas de tráfico para efeitos de trabalho forçado são frequentemente induzidas a abandonar os seus países de origem sob falsas promessas de emprego, vendo-se sujeitas a condições próximas da escravatura quando chegam ao novo país. Os factos sugerem que as mulheres e crianças constituem a maioria das vítimas de tráfico e tendem a ser mais vulneráveis à prática de abusos do que os homens. De acordo com as estimativas do BIT, as mulheres e raparigas constituem a maioria dos 43% das vítimas de tráfico que acabam nas redes comerciais de exploração sexual (BIT, 2005b), sendo as crianças usadas para vários fins, incluindo mendicância, venda ambulante ou prostituição. Um número significativo de casos de tráfico também afecta trabalhadores migrantes masculinos que são apanhados em situações de trabalho forçado.

A OIT tem abordado as dimensões laborais do tráfico de seres humanos na região, contando com a colaboração dos organismos públicos, das organizações de empregadores e de trabalhadores e de outros intervenientes. As actividades foram lideradas pela Programa Especial de Acção de Combate ao Trabalho Forçado (SAP-FL) da OIT, que iniciou sete projectos de cooperação técnica em 14 países da região, financiados pela União Europeia, pelo Governo da Irlanda, dos Países Baixos e do Reino Unido e pelo Fundo das Nações Unidas para a Segurança Humana.

Três projectos inter-relacionados sobre a eliminação progressiva do tráfico de seres humanos abrangeram os países de origem, de trânsito e de destino, incluindo a Federação da Rússia, a Polónia, Portugal, a República da Moldávia, a Roménia e a Ucrânia. A sensibilização e o reforço de capacidades dos parceiros sociais foram componentes importantes para estes projectos, juntamente com a participação das organizações de empregadores e de trabalhadores nas estratégias de combate ao tráfico, sob a forma designadamente de workshops de formação e de seminários nacionais e regionais. Com o envolvimento dos parceiros sociais, novos planos de acção contra o tráfico de seres humanos foram adoptados a nível nacional na República da Moldávia e na Ucrânia. Ambos os planos contêm indicadores e objectivos claros relativos às medidas relacionadas com o mercado de trabalho, com vista a prevenir o tráfico de seres humanos e reintegrar as vítimas de tráfico. O apoio prestado também contribuiu indirectamente para a apresentação de propostas de revisão dos códigos penais na Polónia, Portugal e Roménia e para a adopção de uma nova lei da imigração em Portugal. Nos países de origem e de destino, foram publicados estudos que documentam casos de trabalho forçado. Por outro lado, na República da Moldávia, foram melhoradas as estatísticas relativas ao tráfico.

Em 2007, foi lançado, na Arménia, no Azerbaijão e na Geórgia, um projecto regional destinado a reforçar a participação dos ministérios do Trabalho e dos parceiros sociais em acções nacionais de combate ao tráfico de seres humanos. O projecto culminou na implementação das primeiras acções concretas das organizações de empregadores e de trabalhadores para aumentar a sensibilização dos seus afiliados para esta questão. Os planos de acção nacionais estão agora a ser revistos com os parceiros nacionais com vista a permitir uma melhor abordagem das dimensões laborais do tráfico de seres humanos.

Na Albânia, na República da Moldávia e na Ucrânia, as mulheres vítimas das redes de tráfico estão a ter acesso a acções de formação profissional e a oportunidades de utilização do microcrédito. Apesar de, numa primeira fase, o projecto não ter alcançado as metas estipuladas no que diz respeito ao número de mulheres formadas, 3855 mulheres acabaram por beneficiar directamente ou indirectamente do projecto através dos serviços públicos de emprego, os quais lhe deram acesso a formação profissional e a outros serviços

relacionados com o emprego. Em cada um desses países, foi dada prioridade à regulação e monitorização das agências privadas de emprego e promoveu-se o desenvolvimento de associações relacionadas com esta problemática, assim como de códigos de conduta. Um projecto para ajudar migrantes e potenciais vítimas de tráfico (homens e mulheres) a aceder ao microcrédito, a acções de formação profissional e a outros tipos de formação está a ser implementado no Vale de Rasht no Tajiquistão. Foram levadas a cabo inúmeras sessões de formação sobre o combate ao tráfico para juizes e procuradores, foi concluído um estudo sobre as agências privadas de emprego e foram organizadas duas mesas redondas para promover a segurança na migração.

À medida que o mundo foi despertando para o problema do tráfico de seres humanos, as instituições bancárias internacionais e regionais de desenvolvimento começaram a abordar a questão. Após a publicação em 2005 (segunda edição publicada em 2006) de um relatório do BIT sobre o trabalho forçado e a migração ilegal na Federação da Rússia (Tyuryukanova, 2006), está agora a ser elaborado um projecto conjunto entre a OIT e o Banco Europeu de Reconstrução e Desenvolvimento (BERD) em cooperação com o Conselho de Coordenação das Organizações de Empregadores da Rússia e a União da Rússia de Industriais e Empresários. O objectivo do projecto consiste em avaliar o grau de sensibilização dos empregadores do sector da construção relativamente à exploração dos trabalhadores migrantes e em promover a auto-regulação. Foi ainda realizado um estudo de viabilidade e os intervenientes nacionais estão agora a proceder à revisão de um projecto de código de conduta para a indústria.

2.1.4. Segurança na velhice

Do aumento da esperança de vida e outras alterações demográficas e tendências de emprego colocam novos desafios aos sistemas de pensão da maioria dos países da região. É essencial promover o diálogo social sobre as opções políticas para a definição de esquemas de pensão socialmente inclusivos e sustentáveis. Por forma a contribuir para a resolução destes desafios, o BIT é instado a fornecer apoio técnico aos mandantes da região, bem como a facilitar a troca de experiências na concepção e gestão dos sistemas de pensão. [Sétima Reunião Regional Europeia, Budapeste, 2005, Conclusões, parágrafo 20.]

Ao longo dos últimos 50 anos, a esperança média de vida na região aumentou de 63 para 73 anos, e espera-se que chegue aos 80 anos em 2050 (Nações Unidas, 2002). Apesar de os países da Europa Ocidental terem a população mais envelhecida, as populações que estão a envelhecer mais rapidamente são as da Europa Central e Oriental e dos países da CEI. Prevê-se que as populações em envelhecimento coloquem fortes entraves ao financiamento dos regimes de pensão, que, em muitos países, já foram afectados pela implementação de reformas radicais, por dificuldades financeiras e políticas e pelas privatizações.

A necessidade de redefinir os sistemas de pensão é motivada pelas profundas alterações económicas e sociais. As mulheres foram especialmente afectadas por estas alterações, pois frequentemente recebem benefícios mais reduzidos do que os homens. Esta situação deve-se, em parte, ao facto de terem um menor tempo de descontos e salários mais reduzidos, à depreciação dos períodos de ausência do emprego para prestação de cuidados aos filhos e à utilização de tabelas de esperança de vida com distinção de géneros.

Muito do trabalho do BIT nesta área, financiado pela França, incidiu sobre a melhoria da gestão dos fundos de pensão e o reforço das capacidades das organizações de empregadores e de trabalhadores de participarem na sua administração e no diálogo sobre a reforma do sistema de pensões. Um resultado importante deste trabalho foi a publicação de um manual muito utilizado pelos quadros e gestores das instituições de segurança social, que foi elaborado em colaboração com os parceiros sociais (BIT, 2005c). O manual foi utilizado na Albânia e na República da Moldávia para formar os novos membros do quadro do Instituto de Segurança Social e pelos representantes dos trabalhadores e dos empregadores que fazem parte do quadro administrativo do sistema de pensões da Sérvia. Na Sérvia, esta iniciativa resultou na realização de reuniões administrativas mais regulares e transparentes, na criação de uma linha telefónica de atendimento grátis para beneficiários e na criação do gabinete do Provedor. Em colaboração com o CIF-OIT, Centro de Turim, foram ministradas acções de formação às organizações de trabalhadores nos países da CEI e os peritos governamentais dos novos países membros da UE foram familiarizados com o modelo de orçamento social da OIT.

Foram preparados estudos e realizados seminários e workshops em dez países do Sudeste Europeu e em sete países da Europa Central. A troca de experiências sobre as reformas do sistema nacional de pensões e de outras prestações de segurança social teve um impacto importante nas discussões nacionais sobre essas reformas. Na Bósnia e Herzegovina, os estudos do BIT e os seminários tripartidos nacionais contribuíram para a concepção de uma proposta de reforma das pensões, enquanto que, na Sérvia, foram úteis para o desenvolvimento de planos específicos de melhoria do quadro administrativo do sistema de pensões.

Continuam a ser controversas muitas das possíveis abordagens ao tema das pensões, entre as quais o aumento da proporção da população activa que contribui para o fundo de pensões, o alargamento do período de descontos e a reforma dos regimes de pensões. É necessário promover o diálogo e o debate por forma a assegurar que quaisquer soluções adoptadas são suportadas por um consenso alargado, incluem iniciativas públicas de educação e de sensibilização e respeitam os direitos dos trabalhadores.

2.2. Promoção dos quatro objectivos estratégicos da OIT

Esta secção analisa os trabalhos levados a cabo e os resultados alcançados enquanto parte do acompanhamento de outras conclusões da Sétima Reunião Regional Europeia, apoiando assim as prioridades nacionais e dos DWCP.

2.2.1. Princípios e direitos fundamentais no trabalho e normas internacionais do trabalho

Existe um compromisso total relativamente aos princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT quer se trate da liberdade de associação e o reconhecimento efectivo do direito à negociação colectiva, da erradicação do trabalho infantil e do trabalho forçado, ou da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na profissão. A região da Europa e da Ásia Central está perto de alcançar ratificação universal de todas as normas internacionais fundamentais do trabalho. Os países membros que ainda não o fizeram são incentivados a concluir o processo de ratificação dos oito instrumentos a tempo do décimo aniversário da Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

A plena aplicação destes instrumentos no plano jurídico e nas práticas de toda a região da Europa

e da Ásia Central e, na verdade, de todo o mundo é essencial para a prossecução de uma globalização justa. Cabe ao BIT ter um papel activo na promoção e apoio à plena implementação em todo o mundo dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e das normas internacionais do trabalho. [Sétima Reunião Regional Europeia, Budapeste, 2005, Conclusões, parágrafos 21 e 22.]

Os países da região registaram progressos significativos na prossecução do objectivo de ratificação universal das oito Convenções fundamentais. Nos últimos quatro anos, a Convenção (n.º29) sobre o trabalho forçado, 1930, foi ratificada pela Letónia; a Convenção (n.º87) sobre a liberdade sindical e protecção do direito sindical, 1948, foi ratificada pela Arménia; a Convenção (n.º111) sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, 1958, foi ratificada pela Estónia; a Convenção (n.º138) sobre a idade mínima de admissão ao emprego, 1973, foi ratificada pela Arménia, Estónia, Letónia e República Checa; a Convenção (n.º182) sobre a interdição das piores formas de trabalho das crianças, 1999, foi ratificada pela Arménia, Israel, Letónia, Tajiquistão e Uzbequistão. Passa, assim, a 49 o número de países na região que ratificaram todas as Convenções fundamentais, em comparação com os 42 países por altura da Reunião de Budapeste. Apenas dois Estados-membros não ratificaram todas as Convenções fundamentais: O Uzbequistão não ratificou uma das Convenções sobre a liberdade sindical e encontra-se em processo de ratificação da sua segunda Convenção sobre o trabalho infantil, enquanto o Turquemenistão ainda não ratificou nenhuma das duas Convenções sobre esta matéria.

Além da campanha da OIT em prol da ratificação universal das Convenções fundamentais, foi ainda destacada a necessidade de ratificar as quatro Convenções “prioritárias” da OIT que incidem sobre a inspecção do trabalho, a política de emprego e as consultas tripartidas (Convenções n.os81, 122, 129 e 144). Desde 1 de Janeiro de 2005, assistimos a mais 14 ratificações destas Convenções na região, elevando-se a 24 o número de Estados-membros que ratificaram as quatro Convenções prioritárias. No que respeita às restantes Convenções, o período em questão (Janeiro de 2005 – Agosto de 2008) registou 159 ratificações. Numa Comunicação da CE (Maio de 2006), nas conclusões do Conselho de Ministros da UE (Dezembro de 2006) e na Agenda Social Europeia renovada (Julho de 2008), os intervenientes manifestaram o seu apoio à ratificação e à aplicação das Convenções da OIT.

2.2.1.1. Aplicação das normas internacionais do trabalho

Os relatórios da Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações e as conclusões dos órgãos de controlo do cumprimento das normas revelaram que, na região, existem ainda muitos problemas que continuam a constituir obstáculos à aplicação das normas internacionais do trabalho ratificadas, incluindo princípios e direitos fundamentais no trabalho. [Sétima Reunião Regional Europeia, Budapeste, 2005, Conclusões, parágrafo 23.]

Apesar de a ratificação das Convenções constituir um passo importante, a aplicação das mesmas exige um esforço constante dos mandantes, juntamente com o apoio do BIT. Tal inclui um diálogo contínuo com o sistema de controlo da OIT por forma a identificar problemas de aplicação, promover a discussão entre mandantes e direccionar o apoio para os problemas que tenham surgido. A este respeito, é positivo que a Comissão de Peritos da OIT tenha verificado, em 71 casos ocorridos entre 2005 e 2007, os progressos realizados pelos países da região em matéria de implementação das Convenções ratificadas. Além disso, a Comissão «registou com interesse» que cerca de 500 medidas foram propostas ou adoptadas neste âmbito.

Elaboração obrigatória de relatórios

É pedido aos países membros que apresentem atempadamente relatórios completos sobre os instrumentos ratificados. Cabe à OIT promover, ao nível nacional e transnacional, o diálogo nos países da região, por forma a permitir a troca de boas práticas na resolução de eventuais problemas ligados à aplicação das normas. [Sétima Reunião Regional Europeia, Budapeste, 2005, Conclusões, parágrafo 23.]

O mecanismo de controlo da OIT baseia-se, em grande parte, nos relatórios sobre as Convenções ratificadas que os governos têm de apresentar periodicamente e nos dados fornecidos pelas organizações de empregadores e de trabalhadores. Apesar de este processo funcionar com eficácia na maioria dos países da região, em certos casos os relatórios são incompletos, esporádicos ou mesmo inexistentes, registando-se ainda um envolvimento insuficiente das organizações de empregadores e de trabalhadores, o que prejudica o controlo eficaz da aplicação das normas internacionais do trabalho pelos Estadosmembros. São muitos os motivos que conduzem à não apresentação dos relatórios à OIT, incluindo a fraca capacidade e os recursos limitados dos Ministérios do Trabalho, a quem cabe a responsabilidade de preparar os relatórios e de assegurar a ligação com as organizações de empregadores e de trabalhadores por forma a obter o seu contributo para o relatório.

Em resposta aos apelos lançados pelos órgãos de controlo, incluindo a Comissão da Conferência para a Aplicação das Normas, foi dada maior atenção ao fornecimento de consultoria e formação sobre os procedimentos de elaboração de relatórios relacionados com as normas internacionais do trabalho, sobretudo na Albânia, Arménia, Bósnia e Herzegovina, Montenegro, Sérvia e a antiga República jugoslava da Macedónia. Em 2006 e 2007, o BIT prestou apoio técnico intensivo a todos estes países, com vista a reforçar a sua capacidade de lidar com os atrasos no sistema de elaboração de relatórios. Funcionários de vários organismos estatais e representantes dos parceiros sociais receberam formação técnica (em certos casos através do CIF-OIT, Centro de Turim) sobre as normas internacionais do trabalho e os procedimentos de elaboração e encaminhamento de relatórios. Em resultado, a maioria destes países melhoraram o seu desempenho em termos de elaboração de relatórios sobre as Convenções ratificadas. Por exemplo:

- Na Bósnia e Herzegovina, um grupo de trabalho criado com o apoio do BIT preparou e apresentou relatórios sobre 28 Convenções ratificadas, uma Convenção não ratificada e uma Recomendação.
- No seguimento de uma visita de apoio técnico, a Sérvia preparou e apresentou 16 relatórios no Outono de 2007. Pela primeira vez, os comentários das organizações de empregadores e de trabalhadores foram apresentados juntamente com os relatórios.
- Na antiga República jugoslava da Macedónia, o apoio técnico do BIT contribuiu para a apresentação, no Outono de 2006, do primeiro relatório alguma vez apresentado por este país sobre a Convenção (n.º29) sobre o Trabalho Forçado, 1930, a Convenção (n.º87) sobre a liberdade sindical e protecção do direito sindical, 1948, a Convenção (n.º98) sobre o direito de organização e de negociação colectiva, 1949, e a Convenção (n.º105) sobre a abolição do trabalho forçado, 1957. Foram ainda apresentados dois relatórios suplementares no Outono de 2007.

O Turquemenistão recebeu o mesmo tipo de apoio, mas ainda tem de apresentar os primeiros relatórios que estão em falta desde 1999. O BIT está a analisar a possibilidade de fornecer assistência técnica adicional com vista a fortalecer a capacidade de elaboração

de relatórios por parte das estruturas governamentais e dos parceiros sociais nos países abrangidos pelo Escritório Sub-Regional de Budapeste.

2.2.1.2. *Trabalho infantil*

Apesar de as taxas de trabalho infantil serem menores na região do que em muitas outras regiões, em certos países, a crescente disparidade salarial associada à pobreza resultou num aumento do número de crianças de rua, as quais correm sérios riscos de virem a ser vítimas das piores formas de trabalho infantil.

Nas zonas rurais, as crianças podem ser obrigadas a realizar trabalhos perigosos na agricultura, sobretudo em alturas de maior actividade. Em certas regiões da Ásia Central, por exemplo, as escolas continuam a fechar durante a colheita do algodão. As crianças são obrigadas a colher o algodão em campos distantes das suas casas, onde não existe água potável nem condições de higiene e onde estão expostas a produtos químicos perigosos. Tal como referido na secção relativa à migração, o tráfico de crianças para exploração sexual e, cada vez mais, para exploração laboral, é também fonte de crescente preocupação.

Com mais 12 ratificações desde 2004, as Convenções fundamentais da OIT sobre o trabalho infantil (Convenções n.os 138 e 182) foram agora ratificadas por todos os países da região à excepção de dois (ver quadro 1 do anexo). Não obstante, o trabalho infantil continua a ser uma questão controversa e politicamente sensível, pelo que nem todos os países estão dispostos a reconhecer publicamente a sua existência.

O apoio técnico do BIT nesta matéria foram essencialmente levados a cabo através do seu Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC), o qual permitiu implementar programas (excluindo os projectos sobre tráfico de crianças) na Albânia, na Bulgária, no Cazaquistão, na Federação da Rússia, no Quirguizistão, na República da Moldávia, na Roménia, no Tajiquistão, na Turquia, na Ucrânia, no Uzbequistão e no Kosovo.² O apoio consistiu designadamente nas seguintes medidas: intervenções a “montante” para ajudar à definição de políticas e à institucionalização de mecanismos de combate ao trabalho infantil; melhoria da capacidade institucional através da formação de funcionários públicos e dos parceiros sociais; realização de estudos para melhorar os dados disponíveis sobre o trabalho infantil, facilitando assim as operações de planeamento e o diálogo político sobre esta matéria; estudos de acompanhamento; acções de sensibilização; intervenção directa e vigilância regular destinadas a resgatar ou evitar a utilização de crianças em trabalhos perigosos e criação de serviços direccionados para as crianças resgatadas do trabalho infantil; programas de acção destinados a dar resposta às necessidades específicas de raparigas que trabalham no sector informal das zonas urbanas (São Petersburgo) e das crianças de rua (Albânia, Bulgária, República da Moldávia, Roménia e Ucrânia, e ainda Kosovo ²).

Estas acções contribuíram para:

- A inclusão do trabalho infantil na legislação e estratégias nacionais da Albânia, Bulgária, Cazaquistão (novo Código do Trabalho), República da Moldávia, Roménia e Ucrânia, e a definição de medidas de combate à exploração sexual de raparigas (em três zonas de São Petersburgo, Federação da Rússia, e ainda no Kosovo ²).
- A criação de comités de coordenação contra o trabalho infantil, para actuarem como órgãos de integração das questões relacionadas com o trabalho infantil, e a formação de equipas multidisciplinares e comités de acção local para fornecer orientação e

serviços a crianças resgatadas de trabalhos perigosos (Albânia, Bulgária, República da Moldávia, Roménia e Ucrânia, bem como o Kosovo ²).

- A adopção de um novo programa nacional de combate ao trabalho infantil no Quirguizistão e, na Albânia, de uma nova lei contra o abuso de crianças, que inclui o tráfico e o trabalho infantil.
- Adopção pelas autoridades locais numa série de zonas rurais do Quirguizistão, de um Decreto-lei proibindo a utilização do trabalho infantil nos campos de algodão.
- Na Federação da Rússia (São Petersburgo), o fornecimento de serviços directos, tais como educação formal e não formal, a mais de 12 mil crianças, e de serviços indirectos, tais como formação profissional ou reforço de competências, a quase 90 mil famílias.
- Reforço das capacidades dos governos, das instituições, dos parceiros sociais e das organizações não-governamentais com o objectivo de definir e implementar políticas, programas e outras iniciativas de prevenção, resgate e reabilitação de crianças vítimas das piores formas de trabalho infantil.
- A implementação de sistemas de monitorização do trabalho infantil na Albânia, Bulgária, República da Moldávia, Roménia, Turquia e Ucrânia, bem como no Kosovo², incluindo a sua integração nas políticas (Bulgária, Ucrânia), a criação de um sistema nacional de referência para apoio e protecção às vítimas de tráfico (República da Moldávia), e a criação de unidades de combate ao trabalho infantil no seio dos ministérios do Trabalho (Albânia, Bulgária e Roménia) e nos serviços de inspecção do trabalho (República da Moldávia e Ucrânia).
- A adopção de uma convenção colectiva tripartida contra as piores formas de trabalho infantil e uma lista de trabalhos perigosos na República da Moldávia.
- Sensibilização e melhoria das informações disponíveis no Cazaquistão, no Quirguizistão, no Tajiquistão, na Turquia e no Uzbequistão, incluindo inquéritos sobre o trabalho infantil, estudos de avaliação rápida e inquéritos sobre a transição da escola para o trabalho.
- Partilha de conhecimentos, experiências e boas práticas entre os países da Europa Central e Oriental e da Ásia Central no que diz respeito às piores formas de trabalho das crianças.
- O resgate de crianças de situações de trabalho exploratórias ou a prevenção de tal exploração na Albânia, Bulgária, Federação da Rússia, República da Moldávia, Roménia, Turquia (ver caixa 2.3) e Ucrânia, bem como no Kosovo. ²

Caixa 2.3 Eliminação do trabalho infantil na Turquia

Em resposta aos compromissos assumidos pelo Governo da Turquia para eliminar as piores formas de trabalho infantil, o BIT apoiou a implementação do seu programa-quadro nacional calendarizado para a eliminação do trabalho infantil através de dois projectos financiados pelo Ministério do Trabalho dos Estados Unidos (USDOL) (2004-2007) e pela União Europeia (2006-2007).

Ambos os projectos incidiram sobre as principais causas do trabalho infantil e forneceram apoio às crianças e famílias afectadas por este problema. Cerca de 20 mil crianças integradas no projecto financiado pelo USDOL e 5000 crianças integradas no projecto financiado pela UE foram resgatadas de trabalho ligadas a actividades agrícolas sazonais para fins comerciais, venda ambulante e ao fabrico de móveis, tendo sido colocadas em programas educacionais ou de reabilitação. Crianças oriundas de 20 províncias tiveram acesso a diversos serviços de apoio, tais como aconselhamento, exames e tratamentos médicos, cursos complementares e aulas de alfabetização e de recuperação após o horário escolar. Foram criados centros de apoio social que permaneceram activos após terminado o apoio prestado pelo BIT.

Além disso, com vista a apoiar as políticas e estratégias nacionais relacionadas com o trabalho infantil, foram desenvolvidos modelos replicáveis para ligar as microactividades às tomadas de decisões de nível macro, de forma a assegurar a recolha regular de informações e a divulgação dos dados, das experiências e das lições aprendidas às autoridades locais e nacionais.

Os resultados do mais recente inquérito sobre o trabalho infantil, realizado na Turquia em 2006, revela que a incidência do trabalho infantil continua a diminuir. Na faixa etária dos 6 aos 17 anos, 5,9% das crianças estão envolvidas em alguma forma de trabalho, em comparação com os 15,2% registados em 1994 e os 10,3% registados em 1999. No que diz respeito à faixa etária dos 6 aos 14 anos, os números desceram de 5,1% em 1999 para 2,6% em 2006.

De acordo com as estatísticas recolhidas através de projectos de cooperação técnica e de outras actividades do BIT levadas a cabo na região, estima-se que, entre 2004 e 2007, estas actividades tenham contribuído para o resgate de quase 50 mil crianças em situações de trabalho infantil ou para a prevenção da sua exploração.

As organizações sindicais participaram activamente em acções de erradicação do trabalho infantil. A Federação Nacional de Sindicatos do Cazaquistão implementou um programa de acção de sete meses para reforçar a capacidade de resposta dos sindicatos ao problema do trabalho infantil, enquanto que, no Uzbequistão, o Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas e a Associação de Agricultores (organização de empregadores) deu formação a 500 agricultores em 13 províncias rurais sobre o trabalho infantil e sobre questões de segurança e saúde no trabalho. Na República da Moldávia, os sindicatos lideraram o processo de preparação de uma convenção colectiva tripartida contra as piores formas de trabalho infantil e, na Albânia, abordaram a questão do trabalho infantil no quadro de um acordo colectivo entre os sindicatos ligados ao sector da educação e o Ministério da Educação e das Ciências da Albânia.

Através de um projecto financiado pela Noruega e que abrange o Azerbaijão, a República da Moldávia e a Geórgia, o BIT apoiou as organizações de empregadores por forma a lutarem contra o trabalho infantil no sector agrícola. Na República da Moldávia, esta mesma acção levou o Conselho da Federação Nacional de Empregadores dos Sectores Agrícola e Alimentar a preparar e aprovar um código de conduta para a eliminação das piores formas de trabalho das crianças (ver caixa 2.8).

O tráfico de seres humanos e o trabalho infantil estão intimamente ligados. As estimativas globais do BIT sobre o trabalho infantil indicam que 1,2 milhões das vítimas mundiais de tráfico têm menos de 18 anos de idade (BIT, 2008d), representando as mulheres e as raparigas a larga maioria das vítimas traficadas para exploração sexual.

Muitas das iniciativas do BIT relacionadas com o tráfico de crianças na região têm sido levadas a cabo através de dois projectos financiados pelo Ministério do Trabalho dos Estados Unidos (USDOL), e por fundos provenientes da Alemanha, visando melhorar as políticas e a legislação em vigor e criar mecanismos de apoio às crianças na Albânia, Bulgária, República da Moldávia, Roménia e Ucrânia, e ainda no Kosovo ². Os projectos tiveram um forte impacto nas legislações e nas políticas destes países, assim como na implementação de sistemas nacionais de vigilância do trabalho infantil. Por exemplo, o BIT contribuiu para a preparação da legislação nacional e de um plano de protecção das crianças na Bulgária, para o estabelecimento de uma unidade de prevenção do tráfico de crianças no Kosovo ² e para a institucionalização de uma unidade contra o trabalho infantil na República da Moldávia. Desde o início da implementação dos projectos, em 2003, 1837 crianças foram resgatadas das redes de tráfico e evitou-se que 7053 se tornassem vítimas dos traficantes. Muitas tiveram acesso directo aos serviços de centros de juventude e a outros recursos apoiados pelo projecto.

A implementação destas acções continua, contudo, a colocar muitos desafios. A identificação de crianças vítimas de exploração é esporádica e particularmente difícil no sector informal, que está fora do alcance dos serviços da inspecção do trabalho. A sustentabilidade das intervenções e dos serviços também é importante, sobretudo porque as crianças precisam de um ambiente estável que lhes permita, com o tempo, tornarem-se mais confiantes. Apesar de a experiência nesta área demonstrar que a abordagem geral da OIT tem sido bem sucedida, existem ainda oportunidades de abordagem mais diversificada, de uma maior utilização dos meios de comunicação social e de desenvolvimento de modelos mais eficazes para um trabalho mais próximo dos pais e dos empregadores.

A natureza transversal das iniciativas empreendidas pela OIT leva a que certas áreas de trabalho possam ser classificadas em mais do que uma categoria. Na Europa, o trabalho forçado afecta, em primeiro lugar, os trabalhadores migrantes traficados para vários destinos. Como tal, as actividades da OIT foram descritas na secção “Gerir as migrações” do presente relatório.

2.2.1.3. Promoção da igualdade

A discriminação em matéria de emprego e profissão, seja ela com base no género, na origem étnica, nas convicções políticas ou crenças religiosas e noutras formas de discriminação, incluindo a idade, a deficiência e a orientação sexual, continua a ser um problema na região. O empenho na prossecução dos princípios de não-discriminação é fortemente reafirmado. O princípio da igualdade de salário entre homens e mulheres deve ser promovido. Cabe à OIT vigiar com particular atenção as questões de discriminação nos mercados de trabalho e facilitar a troca de experiências na promoção da igualdade e dos direitos no trabalho, através da aplicação dos instrumentos de que dispõe. [Sétima Reunião Regional Europeia, Budapeste, 2005, Conclusões, parágrafo 29.]

Apesar de alguns projectos de cooperação técnica e actividades de apoio terem incidido directamente no problema da discriminação, em muitos casos as necessidades dos grupos marginalizados ou desfavorecidos foram também incorporadas nos projectos que focam elementos específicos da Agenda para o Trabalho Digno, tais como o emprego, a protecção social e a promoção dos direitos fundamentais. É o caso, em especial, das questões relacionadas com o género, pois a política da OIT nesta matéria apela à

integração da perspectiva de género em todas as actividades. Consequentemente, muitas das iniciativas levadas a cabo para promover a igualdade e combater a discriminação são abrangidas por outras secções do presente relatório. Eis alguns exemplos:

- aconselhamento e apoio à integração dos princípios de igualdade na legislação e nas políticas adoptadas, concretizados por uma alteração a uma das leis polacas sobre pessoas com deficiência;
- iniciativas de promoção da participação igualitária das mulheres no diálogo social, através da realização de acções de formação, acções de sensibilização dos sindicatos e de reforço de capacidades com vista a permitir às mulheres defender melhor os seus interesses na Arménia, Bósnia e Herzegovina, Geórgia, Polónia, Roménia, Federação da Rússia, Sérvia antiga República Jugoslava da Macedónia;
- utilização, pela maior central sindical da Federação da Rússia, do método de auditoria sobre as questões de género, com vista a avaliar a sua eficácia na resolução deste tipo de questões e, no Quirguizistão, utilização do método pelos auditores nacionais para as questões de género, com vista a avaliar os ministérios governamentais.

As actividades de investigação e a partilha de conhecimentos continuaram a incidir sobre os desafios do combate à discriminação. Por exemplo, em França (Cediey e Foroni, 2007) e na Suécia (Attström, 2007), os estudos levados a cabo pelo BIT para medir a discriminação contra os trabalhadores imigrantes e os de filhos de imigrantes (França) no acesso ao emprego, permitiram promover a sensibilização sobre esta matéria. O BIT contribuiu ainda com a realização de seminários sobre vários temas relacionados com deficiências e organizou a Conferência sub-regional “From Disability Benefits to Gainful Employment” na Bósnia e Herzegovina, em 2005, onde apresentou um estudo sobre as políticas de emprego para pessoas com deficiência no Sudeste Europeu (BIT, 2006).

Em Outubro de 2007, foi organizada, no Azerbaijão, uma mesa redonda para analisar com os mandantes as perspectivas de ratificação e aplicação da Convenção (n.º 156) sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981. A ratificação da Convenção viria a ser incluída no plano de acção da implementação do Programa Nacional de Emprego. Aos magistrados da Albânia e da Bósnia e Herzegovina foi ministrada formação sobre normas internacionais de promoção da igualdade, com vista a ajudá-los a aplicar estas normas nos processos judiciais e a reforçar o cumprimento da legislação antidiscriminação.

No âmbito de um projecto financiado pela França com vista a combater a exclusão social na Bulgária, Hungria, Polónia e Roménia, foi providenciado apoio ao nível nacional e empresarial por forma a promover a sensibilização e a desenvolver políticas de igualdade de oportunidades para os grupos desfavorecidos, designadamente os jovens, as pessoas com deficiência e as mulheres com baixos rendimentos. O projecto contribuiu para alterar a legislação polaca relativa às pessoas com deficiência de modo a facilitar o acesso destas ao emprego, e ajudou algumas empresas húngaras a desenvolver planos de promoção da diversidade e da igualdade de oportunidades no local de trabalho. As acções de formação, os estudos realizados e os seminários e workshops levados a cabo ajudaram a aumentar a participação no diálogo social dos grupos afectados. Na República da Moldávia, foi ainda criado um projecto financiado pela República Checa para apoiar o desenvolvimento de políticas activas de emprego destinadas aos grupos em risco de exclusão e a melhorar a implementação de políticas de emprego atentas à questão do género.

2.2.1.4. Liberdade sindical

Os Governos deverão facilitar o trabalho das organizações de empregadores e de trabalhadores, aplicando rigorosamente os princípios da liberdade sindical e da adesão voluntária e abstendo-se de interferir de alguma forma que possa limitar o direito de livre associação destas organizações. A independência, a democracia e a representatividade são essenciais para garantir a prossecução de um verdadeiro diálogo social. [Sétima Reunião Regional Europeia, Budapeste, 2005, Conclusões, parágrafo 26.]

Após a ratificação da Convenção (n.º87) sobre a liberdade sindical e protecção do direito sindical, 1948, pela Arménia em 2006, o Uzbequistão passou a ser o único país da região que ainda não ratificou uma das duas Convenções sobre liberdade sindical. Muitas das iniciativas empreendidas no domínio da liberdade sindical, incluindo a negociação colectiva, estão incluídas na secção deste relatório sobre diálogo social. Contudo, entre as iniciativas especificamente desenvolvidas nesta área e no contexto de um projecto implementado na Ucrânia com o financiamento dos Estados Unidos e da Alemanha, foi apoiada a elaboração de uma nova versão da lei sobre o diálogo social, a qual foi adoptada em 2007.

Em 2005, organizou-se, na Federação da Rússia, um seminário sobre liberdade sindical e o Escritório foi convidado pela Federação de Sindicatos Independentes da Federação da Rússia a falar sobre a liberdade sindical e sobre os comentários dos órgãos de controlo num seminário e num workshop destinado aos representantes sindicais da região. Em cooperação com as organizações de empregadores e de trabalhadores, um projecto de legislação sobre sindicatos e negociação colectiva foi elaborado pelo Governo da Turquia e deverá ser apresentado ao parlamento até finais de 2008, visando com isso assegurar um melhor cumprimento das Convenções da OIT e das normas comunitárias. A OIT elaborou ainda modelos de convenções colectivas de trabalho, as quais foram largamente utilizadas pelos parceiros sociais para a conclusão deste tipo de convenções.

O BIT assegurou a sua participação activa em muitos países, acompanhando os resultados e comentários dos órgãos de controlo. Envidou esforços significativos para ajudar a Bósnia e Herzegovina a ultrapassar os obstáculos de natureza jurídica e administrativa que se colocavam à liberdade sindical. Em resultado, o Ministério da Justiça preparou um projecto de lei que alterou a Lei sobre Associações e Fundações, indo, assim, ao encontro das observações dos órgãos de controlo da OIT. Não se vislumbram, contudo, quaisquer progressos quanto ao registo da Confederação de Sindicatos da Bósnia e Herzegovina solicitado pelos órgãos de controlo da OIT. A OIT está a trabalhar com os mandantes tripartidos na antiga República jugoslava da Macedónia para alterar a Lei sobre as Relações de Trabalho, sobretudo no que diz respeito à questão do critério de representatividade das organizações de empregadores e de trabalhadores.

Caixa 2.4 Liberdade sindical: Exemplos concretos da Estónia e da Grécia

Após a apresentação de uma queixa ao Comité da Liberdade Sindical da OIT pela Confederação de Sindicatos da Estónia (EAKL), foi levada a cabo uma missão em Setembro de 2006, em resposta a um pedido efectuado pelo ministro dos Assuntos Sociais. Foi ainda prestado apoio técnico para encontrar soluções para as preocupações sindicais sobre a questão das consultas e prestação de informações às organizações representativas dos trabalhadores, tal como referido na Lei dos Mandatários dos Trabalhadores. O Governo introduziu alterações importantes e, subsequentemente, adoptou a Lei dos Representantes dos Trabalhadores, de Fevereiro de 2007, que permitiu assegurar que os sindicatos não fossem prejudicados pela existência de representantes de trabalhadores não sindicalizados. Em resultado, a EAKL retirou a queixa.

No seguimento de um processo interposto contra o Governo grego, em que uma requisição de serviços dos trabalhadores de duração indefinida foi usada para pôr fim a uma greve legal dos trabalhadores marítimos de navios de passageiros e de carga, o Comité de Liberdade Sindical observou com interesse as medidas tomadas pelo Governo com vista a assegurar que a requisição de serviços só fosse possível em «situações inesperadas exigindo a tomada de medidas imediatas para enfrentar as necessidades de defesa do país ou em caso de emergência social decorrente de qualquer tipo de desastre natural ou emergência que possa colocar em perigo a saúde pública». Verifica-se, assim, que o Governo tomou medidas para limitar a aplicação da Decreto-Lei n.º17/1974 às situações de guerra. Ao longo dos últimos 32 anos, este Decreto-Lei terá permitido emitir ordens de mobilização civil com o objectivo de pôr fim a greves em vários sectores.

Na Bielorrússia, as organizações de trabalhadores continuaram a enfrentar dificuldades. Em Junho de 2008, a Comissão da Conferência para a Aplicação das Normas observou que o Conselho Nacional Tripartido para as Questões Laborais e Sociais aprovava o princípio de conformidade plena de todo e qualquer novo texto de lei no domínio sindical com a Convenção (n.º87) sobre a liberdade sindical e protecção do direito sindical, 1948, e com a Convenção (n.º98) sobre o direito de organização e de negociação colectiva, 1949. Contudo, salientou que, apesar de terem sido acatadas algumas recomendações, estas iniciativas não foram ao cerne da questão, claramente definido no relatório da Comissão de Inquérito. A Comissão destacou ainda a necessidade de a cooperação com os parceiros sociais devem ter lugar num ambiente sem pressão ou perseguição às organizações sindicais e respectivos afiliados. Por fim, congratulou-se com os seminários planeados que, com o apoio do BIT, incidirão sobre o combate à discriminação e sobre a implementação geral das recomendações da Comissão de Inquérito.

2.2.2. Promoção do emprego

Não subsistem dúvidas quanto à importância de orientar as políticas económicas e sociais para a prossecução de uma situação o mais próxima possível do pleno emprego. Em conformidade com a Agenda Global para o Emprego da OIT, espera-se que sejam implementadas uma série de políticas, entre as quais deverão figurar a definição de políticas monetárias e fiscais adequadas; a criação de ambientes favoráveis ao investimento, ao comércio e ao desenvolvimento empresarial, principalmente no que toca às pequenas empresas e cooperativas; a promoção de uma taxa de produtividade elevada, suportada por boas práticas microeconómicas das empresas; a concessão de incentivos à inovação e cooperação entre instituições locais, incluindo microfinanciamentos; um forte apoio à formação inicial e à aprendizagem ao longo da vida; uma regulamentação adequada do mercado de trabalho; e

a criação de bons sistemas de protecção social.

As tendências diversificadas existentes na região em termos de investimento, crescimento económico e emprego obrigam a adoptar diferentes combinações de políticas. O BIT é encorajado a realizar, a pedido dos países e após consenso tripartido, análises de país sobre o provável impacto no trabalho digno das políticas fiscais, monetárias e de emprego adoptadas. Espera-se que tais análises contribuam para o desenvolvimento de políticas nacionais, regionais e globais de promoção do trabalho digno. Os estudos deverão ser discutidos em reuniões tripartidas, permitindo a troca de experiências entre os mandantes na região. [Sétima Reunião Regional Europeia, Budapeste, 2005, Conclusões, parágrafos 32 e 33.]

Tanto nas várias sub-regiões da Europa e da Ásia Central, como entre estas, continuaram a registar-se grandes disparidades em termos de tendências de emprego. Apesar de muitos países não comunitários da região terem registado um crescimento elevado do PIB, tal não se traduziu num mesmo nível de crescimento do emprego em todos os países. Por outro lado, o crescimento contínuo do emprego, verificado em muitos países, foi marcado por uma diminuição do emprego de qualidade, bem como por um elevado crescimento das taxas de emprego na economia informal. Em certos casos, a situação do mercado de trabalho continua a ser afectada por elevados níveis de emigração, incluindo pela fuga de cérebros, e por uma diminuição da população activa.

Existe cada vez mais consciência de que certos grupos, tais como pessoas com deficiências, mulheres com responsabilidades familiares, jovens, trabalhadores mais idosos e grupos marginalizados (tais como os de etnia cigana) são obrigados a enfrentar obstáculos significativos no acesso ao emprego, e de que a integração destes grupos tem de ser feita através da adopção de uma abordagem diversificada, através de políticas de emprego que facilitem a inclusão.

A distribuição do emprego também varia entre homens e mulheres, registrando, as mulheres, em regra geral, taxas de emprego menos elevadas do que os homens. Em muitos países, a taxa de emprego das mulheres está a crescer com mais rapidez do que a taxa de emprego dos homens. Contudo, esta situação não se verifica na Turquia, nos países dos Balcãs Ocidentais, no Cazaquistão e no Quirguizistão, onde as taxas de emprego feminino permanecerem inalteradas ou diminuíram. O emprego dos jovens continuou a ser um problema sério em todos os países da região, como anteriormente descrito no relatório.

O apoio fornecido na área do emprego teve como base os objectivos da Agenda Global para o Emprego ⁵, aprovada pelo Conselho de Administração em Março de 2003. O principal objectivo da Agenda consiste em tornar a questão do emprego numa prioridade central para as políticas económicas e sociais. Os dez elementos fulcrais da Agenda Global para o Emprego constituem o enquadramento político de apoio aos governos e parceiros sociais no desenvolvimento de estratégias e políticas nesta área, de acordo com a estratégia de implementação aprovada pela Comissão do Emprego e da Política Social do Conselho de Administração ⁶.

2.2.2.1. Acesso a informações sobre o mercado de trabalho

A existência de conhecimentos e de dados estatísticos exaustivos e estabelecidos de maneira regular é essencial para apoiar a adopção de políticas de trabalho digno. O BIT é incentivado a desenvolver a sua base de conhecimentos e a facilitar a troca de informações, experiências e boas práticas entre os mandantes de toda a região. [Sétima Reunião Regional Europeia, Budapeste, 2005, Conclusões, parágrafo 35.]

⁵ GB.286/15.

⁶ GB.286/ESP/1(Rev.).

A disponibilização de informações sobre o mercado de trabalho permite uma melhor compreensão quanto às condições dos mercados de trabalho e às tendências de emprego, constituindo assim uma fonte de informações para a análise e a formulação de políticas de emprego adequadas. Em países com sistemas ineficazes de informações sobre o mercado de trabalho, os decisores políticos, os parceiros sociais e a sociedade em geral poderão ter alguma dificuldade em aceder a uma boa compreensão da situação do mercado de trabalho. Através da Base de indicadores sobre o mercado de trabalho, o BIT tem vindo a consolidar uma rede que acabará por incluir todos os países abrangidos pelo Escritório Sub-regional de Budapeste e oferecerá produtos importantes e apoio técnico para aumentar o acesso a indicadores actualizados e fiáveis sobre o mercado de trabalho.

O apoio à melhoria dos dados estatísticos incluiu a prestação de assistência técnica para melhorar os inquéritos sobre: a economia informal no Cazaquistão e na República da Moldávia; as migrações na Arménia e na Ucrânia; os salários na antiga República jugoslava da Macedónia. A Classificação Internacional de Tipos de Profissões (CITP-08), revista, foi adoptada em 2008 e será utilizada por todos os países europeus nas suas estatísticas, incluindo no próximo censo populacional, por modo a poder estabelecer estimativas comparáveis sobre o mercado de trabalho. A elaboração de estatísticas de trabalho foi apoiada em estreita colaboração com o Serviço de Estatística das Comunidades Europeias (EUROSTAT).

2.2.2.2. Política de emprego

A definição de uma política de emprego é um processo que se desenvolve de maneira faseada, incluindo: a análise da situação, a identificação dos problemas, o desenvolvimento de estratégias e políticas e a sua eventual adopção, implementação e controlo. O BIT forneceu apoio ao desenvolvimento de quadros nacionais de emprego em vários países da Ásia Central, do Cáucaso e do Sudeste Europeu. Por exemplo, na República da Moldávia, o BIT elaborou uma Análise de País sobre a Política de Emprego (CREP- Country Review of the Employment Policy), assim como os respectivos programas de apoio técnico.

No Cáucaso e na Ásia Central, o apoio do BIT contribuiu para a adopção de uma estratégia nacional de emprego e de um plano de acção para o Azerbaijão e ainda para a definição de uma política nacional de emprego e de um plano de implementação no Quirguizistão, em conformidade com a Agenda Global para o Emprego. No Cazaquistão, foi implementado um programa nacional de emprego para o período de 2005-2007, fazendo referência específica à Agenda Global para o Emprego da OIT. Este programa está actualmente numa fase de revisão. Graças às iniciativas de apoio, foi possível integrar o conceito de trabalho digno em todos estes programas e, em certos casos, estabelecer ciclos sustentáveis para a concepção de planos de acção de médio prazo.

No âmbito do Processo plurianual de Bucareste, lançado em 2003 na primeira Conferência Ministerial da Europa do Sudeste sobre o Emprego, o BIT apoiou o processo de cooperação regional com orientações estratégicas e apoio técnico, contando, para isso, com a colaboração do Conselho da Europa e do Governo belga, e visando possibilitar a resolução de problemas ligados ao emprego nos países do pacto de Estabilidade. Um dos pontos fulcrais deste processo foi a preparação de CREP, as quais apresentam análises e tecem recomendações para melhorar as políticas de emprego e o funcionamento das instituições do mercado de emprego. Ao longo dos últimos quatro anos, o BIT forneceu apoio técnico para a revisão das políticas de emprego da Albânia, da Bósnia e Herzegovina, da Croácia, do Montenegro, da República da Moldávia, da antiga República jugoslava da Macedónia e da Sérvia. A cooperação regional, o reforço de capacidades e a participação

tripartida foram aspectos importantes do processo CREP. Além de serem analisados por um comité permanente de alto nível composto pelos responsáveis pelo emprego do Ministério do Trabalho e pelos directores-gerais dos serviços públicos de emprego, os relatórios foram discutidos e adoptados em seminários nacionais tripartidos organizados em cada um dos países. Avaliações mútuas da política de emprego foram também efectuadas entre os oito países participantes, com o apoio de workshops de formação organizados pelo BIT. Devido aos bons resultados alcançados durante este processo, a utilização de avaliações mútuas pelos pares está agora a ser considerada noutras regiões. Um workshop organizado pelo BIT e o CIF-OIT, Centro de Turim sobre a política nacional do mercado de trabalho e do emprego reforçou a capacidade de responder de forma adequada aos desafios do mercado de trabalho e de desenvolver planos de acção. Os CREP foram concluídos para todos os países do Pacto de Estabilidade, à excepção da Bulgária e da Roménia. Devido à sua experiência como países aderentes à UE, e pelo facto de se terem tornado Estados-membros da UE em 2007, a Bulgária e a Roménia desempenharam um papel preponderante no Processo de Bucareste e participaram activamente no processo de avaliação mútua pelos pares.

Com a conclusão dos CREP, o BIT está agora a ajudar os países a implementar as recomendações formuladas nos respectivos relatórios. A Albânia, a Croácia, o Montenegro, a República da Moldávia, a antiga República jugoslava da Macedónia e a Sérvia adoptaram estratégias de emprego e planos de acção nacionais baseados na análise da política de emprego elaborada pelo BIT e pelo Conselho da Europa.

Tais estratégias e planos de acção incluem:

- Na Albânia, apoio à definição de uma lei de promoção do emprego e implementação das principais recomendações da análise de país sobre a política de emprego, que agora fazem parte da estratégia de emprego e formação profissional. Um projecto com fundos italianos fornece apoio técnico à reforma dos serviços nacionais de emprego;
- Na Sérvia, apoio à implementação da estratégia de emprego e do plano de acção nacional sobre o emprego, definição de uma lei de promoção de emprego e apoio técnico para facilitar o acesso ao emprego das pessoas com deficiência.
- Na República da Moldávia, apoio técnico para tornar operacionais as principais recomendações da análise de país sobre a política de emprego através do desenvolvimento de uma estratégia nacional de emprego (2007-2015). Por intermédio de um projecto financiado pela República Checa, o BIT também apoiou o reforço da capacidade nacional de formulação de planos de acção anuais para o emprego e de implementação de políticas de emprego.

O tema da promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dominou os CREP através de um projecto que promoveu a introdução da dimensão de género junto dos membros do Comité Permanente de Alto Nível e dos mandantes. Outros resultados dos CREP são enumerados em outros pontos da secção sobre o emprego do presente relatório. Um projecto intimamente associado a estas questões introduziu as abordagens de género nas actividades dos serviços públicos de emprego da Sérvia (ver secção sobre a administração do trabalho e os serviços de emprego).

O Processo de Bucareste teve impacto político no Sudeste Europeu. As Segunda e Terceira Conferências dos ministros do Emprego do Sudeste Europeu foram realizadas em Sófia, Bulgária, em 2005, e em Budva, Montenegro, em 2007. As “Conclusões de Sófia”

reconheceram os progressos alcançados e definiram a direcção das futuras iniciativas de cooperação e apoio para o alargamento da UE. As “Conclusões de Montenegro” confirmaram os resultados do Processo de Bucareste e permitiram aos países do Sudeste Europeu estabelecer o compromisso de prosseguir e expandir a cooperação regional, agora facilitada através do Conselho de Cooperação Regional, e de adoptar uma abordagem integrada relativamente à política económica e social. O BIT também colaborou com o Governo da Turquia na organização de uma Conferência de alto nível entre os 14 países do Sudeste Europeu, realizada em Istambul em 2006, que levou à adopção de uma Declaração apelando à cooperação regional na área das políticas de emprego e à colocação do emprego e do trabalho digno no centro das políticas económicas e sociais.

2.2.2.3. *Desenvolvimento de competências*

O desenvolvimento de competências através de um sistema de ensino e formação profissional é um elemento importante da política de emprego, uma vez que facilita aos trabalhadores uma melhor adaptação às mutações do mercado de trabalho e ajuda as empresas a encontrar pessoas com as qualificações mais adequadas. O desfasamento de competências, ou seja, as situações em que as competências da mão-de-obra não coincidem com as competências necessárias para os empregos disponíveis, dificulta a entrada dos novos trabalhadores no mercado de trabalho e pode colocar alguns segmentos da população activa em dificuldade, mesmo em períodos de crescimento económico. As instituições de ensino e formação profissional, os mecanismos de promoção da aprendizagem ao longo da vida, as estruturas de acreditação de competências adquiridas e a formação dos trabalhadores na empresa encontram-se os meios mais comuns de promoção e aperfeiçoamento das competências. Contudo, em muitos países do Sudeste Europeu e da Europa Central e da CEI, existe uma necessidade premente de actualizar os sistemas de formação profissional e outros mecanismos relacionados com as competências, por forma a fornecer formação de qualidade e capaz de se adequar às actuais necessidades do mercado.

As metodologias de formação modular, que permitem conceber acções de formação flexíveis e de custos acessíveis para dar resposta às necessidades do mercado de trabalho, continuaram a ser um elemento importante do apoio prestado nesta área. Estas metodologias foram utilizadas no Azerbaijão, onde o BIT e o PNUD prestaram apoio técnico à abertura de um centro regional de formação modular. Nos finais de 2005, o BIT concluiu um projecto de oito anos, financiado pela Suíça e pelo PNUD, com o objectivo de criar programas flexíveis de formação profissional para os desempregados na Ucrânia (ver caixa 2.5). A promoção de metodologias de formação baseadas em competências e orientadas para o emprego faz também parte dos programas de apoio técnico desenvolvidos pelo BIT na Albânia, na República da Moldávia e na Sérvia.

Em resposta às solicitações dos mandantes, o Escritório Sub-Regional de Moscovo apoiou várias formações adaptadas à diversidade de contextos nacionais. Entre estas, destacam-se a utilização de pacotes modulares de formação de competências (incluindo, por exemplo, os pacotes de formação destinados aos contabilistas dos sindicatos), a realização directa de formação às pequenas e médias empresas (PME) (por exemplo, pela Organização de empregadores da Geórgia) e a contratação externa de formação. Na Arménia, no Azerbaijão, na Geórgia, no Quirguizistão, na Federação da Rússia e no Uzbequistão, grupos de formadores, incluindo professores, receberam formação sobre a utilização dos pacotes modulares de formação de competências. Na Arménia, no

Azerbaijão, na Geórgia e no Quirguizistão, foram ainda criados grupos especializados na criação de esquemas de formação modular de competências para trabalharem na concepção de pacotes de formação especificamente orientados para as necessidades dos países em áreas profissionais prioritárias. O BIT participou ainda nas actividades de um grupo de trabalho que contribuiu para a reforma do sistema de educação e formação profissional no Quirguizistão. As iniciativas desenvolvidas nesta área incluíram o apoio à realização de um inquérito destinado a avaliar as necessidades de competências e a realização de acções de formação ao pessoal dos centros de formação profissional do Kosovo ², integrando-se estas acções num importante projecto do PNUD.

Caixa 2.5 Um sistema flexível de formação profissional na Ucrânia

Durante oito anos, o BIT prestou apoio, mais recentemente em colaboração com o PNUD, ao Governo da Ucrânia para a implementação de programas modulares de formação profissional orientados especificamente para o emprego e sobretudo destinados aos desempregados. O sistema modular de formação profissional baseia-se numa abordagem flexível, individualizada e orientada para os resultados, permitindo aos formandos adquirir as necessárias competências para trabalhar num sector ou indústria específica. O projecto, concluído em finais de 2005, foi fundamental para a introdução de abordagens inovadoras à formação profissional e para a melhoria da realização das acções de formação em todo o país, pois permitiu desenvolver novos programas de formação baseados em competências profissionais e essenciais para a empregabilidade dos formandos. Entre os resultados alcançados pelo projecto, destaca-se a formação de 300 especialistas nacionais no desenvolvimento de materiais de formação modular e a criação de centros regionais de formação modular em 27 regiões. Segundo as estimativas, no final do projecto, cerca de 40 mil formandos foram integrados nos programas de formação.

2.2.2.4. Administração do trabalho e serviços de emprego

Em toda a região, a capacidade das administrações do trabalho está cada vez mais limitada pelo declínio dos recursos financeiros e humanos. No âmbito da legislação nacional, os órgãos responsáveis pela administração do trabalho e/ou os tribunais na área das condições de trabalho, a segurança e saúde no trabalho, o cumprimento dos acordos salariais, a inspecção do trabalho, a formação profissional e os serviços de emprego são elementos essenciais para a prossecução de boas relações industriais e para a obtenção de resultados positivos em termos económicos, sociais e de trabalho. Os governos devem ter sempre em mente a importância de dispor de um sistema de administração do trabalho eficaz no que respeita ao trabalho digno. A OIT deverá reforçar o seu apoio aos órgãos responsáveis pela administração do trabalho. [Sétima Reunião Regional Europeia, Budapeste, 2005, Conclusões, parágrafo 31.]

Nos mercados caracterizados por situações instáveis, os serviços de emprego desempenham um papel importante ao ajudarem as pessoas a adaptarem-se às mudanças. Os serviços de emprego, tanto os públicos como os privados, são fundamentais para combater o desemprego, pois ajudam os desempregados a encontrar emprego e formação, beneficiando quer os empregadores, quer os trabalhadores. Apesar de os serviços públicos de emprego terem evoluído para responder às mudanças das necessidades, registou-se um forte crescimento das agências privadas de emprego. Os governos estão cada vez mais envolvidos na adopção de legislação para regulamentação e controlo das agências privadas de emprego.

Vários países da região têm recorrido a um guia desenvolvido pelo BIT para apoiar

a aplicação da Convenção (n.º181) sobre as agências de emprego privadas, 1997, a qual regulamenta e controla as agências de emprego privadas. No âmbito de um projecto sobre migração de mão-de-obra financiado pela UE, as linhas de orientação que informam a Convenção foram traduzidas e estão agora a ser promovidas e distribuídas, em cooperação com a Organização Internacional das Migrações, na Arménia, Cazaquistão, Federação da Rússia, Quirguizistão e Tajiquistão, com o objectivo de facilitar o desenvolvimento de legislação nacional e sub-regional. Essas mesmas linhas de orientação foram ainda traduzidas para consulta nos países dos Balcãs Ocidentais, na República da Moldávia e na Ucrânia. A Convenção (n.º181) foi ratificada pela Bulgária e pela Bélgica durante o período abrangido pelo relatório (após a ratificação por outros dez países da região).

Na Albânia, na República da Moldávia, na Sérvia e na antiga República jugoslava da Macedónia, as avaliações elaboradas pelo BIT sobre os serviços de emprego e a preparação de um memorando técnico, incluindo aconselhamento sobre as principais funções e a concretização dos objectivos de eficiência e de igualdade, foram fundamentais para a introdução das reformas institucionais. A Roménia e a Sérvia, bem como o Kosovo², também beneficiaram de apoio técnico à implementação das políticas, por forma a permitir reforçar as suas capacidades de direccionar os serviços de emprego e as políticas de emprego para os grupos desfavorecidos.

Através de um projecto financiado pela Suíça, a Sérvia implementou um programa piloto de integração das questões de género nas actividades dos serviços públicos de emprego, que está a ser alargado à Albânia e à República da Moldávia. Foi ainda ministrada formação ao pessoal dos serviços de emprego para que estes disponham de capacidades para dar formação na Arménia e no Quirguizistão; para integrarem as questões de género nas iniciativas que desenvolvem na Sérvia; e para acompanharem os planos de emprego individuais no Kosovo.² No seguimento dos trabalhos anteriormente desenvolvidos nesta área, foi implementado um projecto com fundos italianos na Albânia que assenta na concepção e ensaio de um sistema de contratação de serviços de formação e de outros serviços de emprego para o serviço nacional de emprego. Uma inovação importante, apoiada pela OIT no quadro da atrás referida cooperação regional na área da política de emprego no Sudeste Europeu, foi a criação de uma rede regional de serviços públicos de emprego com vista a desenvolver projectos conjuntos e trocar informações e boas práticas sobre os serviços de emprego e as políticas de emprego activas.

No que diz respeito à administração do trabalho, a República da Moldávia ratificou a Convenção (n.º150) sobre a administração do trabalho, 1978, e, com base no aconselhamento técnico do BIT e num diagnóstico das fraquezas do sistema de administração do trabalho, concebeu um plano de acção tripartido sobre a administração do trabalho. A Arménia, o Azerbaijão, o Cazaquistão e o Quirguizistão implementaram um projecto com fundos alemães com o objectivo de promover os respectivos sistemas de administração do trabalho. Foram preparados inquéritos sobre os sistemas de administração do trabalho, incidindo especialmente, nos casos do Azerbaijão e do Quirguizistão, na economia informal. Os inquéritos foram utilizados como base para uma avaliação tripartida de aspectos dos sistemas de administração do trabalho podendo passar por uma melhoria. Um inquérito semelhante foi levado a cabo no Tajiquistão, com vista à ratificação da Convenção (n.º150). Na Sérvia e na República da Moldávia, foram ainda levados a cabo programas de formação destinados a actualizar competências na área do diálogo social e da administração do trabalho.

Um Seminário Tripartido de Alto Nível sobre a Administração do Trabalho e os Serviços Públicos de Emprego foi realizado em Chipre em 2005, organizado pelo BIT e pelo Governo de Chipre com o apoio dos parceiros sociais cipriotas. Contando com a

participação dos países da Ásia Central e do Cáucaso, da Organização Internacional dos Empregadores (OIE) e da Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL), o seminário ofereceu a oportunidade de trocar informações e reforçar a cooperação entre os mandantes tripartidos dos países participantes.

2.2.2.5. *Desenvolvimento económico local*

A abordagem adoptada pela OIT em termos de desenvolvimento económico local (DEL) revelou ser eficaz para dotar as instituições locais de capacidades para desenvolver programas de emprego, promover a iniciativa empresarial e criar empregos. Os projectos DEL foram implementados no Sudeste Europeu com vista a fornecer ferramentas práticas e apoio empresarial específico para fortalecer as empresas existentes e ajudar à criação de novas empresas, criando assim um ponto de entrada para processos DEL mais alargados. Um projecto financiado pelos Países Baixos no sudeste da Sérvia promoveu o desenvolvimento económico local através da criação de quatro agências de desenvolvimento económico local (ADEL) (três na Sérvia e uma na Croácia). As ADEL fornecem serviços de desenvolvimento empresarial a pequenas empresas e serviços de formação empresarial a organizações públicas e privadas, dispondo ainda de programas de emprego destinados aos grupos da população mais vulneráveis. Estima-se que cerca de 1706 pequenas empresas tenham sido apoiadas através deste projecto, com 589 empresas criadas e/ou registadas desde a criação das ADEL. As ADEL facilitaram ainda a criação de associações profissionais de mulheres e trabalhadores agrícolas. O projecto apoiou a participação de grupos minoritários e as ADEL tornaram-se num modelo para a concepção de novas estratégias de desenvolvimento local.

Outro projecto DEL, financiado pelo Programa do Golfo Árabe para as Organizações de Desenvolvimento das Nações Unidas, incidiu sobre a promoção do emprego formal no sector de artesanato tradicional do norte da Albânia. Através deste projecto, as mulheres que trabalhavam na economia informal das zonas rurais melhoraram as suas competências de base e profissionais e aumentaram a produtividade e a competitividade dos seus produtos. No final do projecto, todas as microempresas da economia informal tinham regularizado a sua situação e estabelecido associações empresariais específicas. Cerca de 200 mulheres receberam apoio através do projecto e um total de 40 gestoras receberam formação através da implementação de módulos directos de formação em competências de gestão e técnicas. Uma estratégia conjunta de marketing e vendas possibilitou a criação de novas redes de distribuição dos produtos artesanais locais da Albânia, tal como aconteceu em Itália e em França. O fórum sobre o desenvolvimento local estabelecido através do projecto está actualmente a planear novas iniciativas financiadas por outras agências de desenvolvimento.

Caixa 2.6 Mão-de-obra local, resultados locais: introdução aos métodos de emprego intensivo no Azerbaijão

Num contexto de rápido crescimento económico, o Azerbaijão estabeleceu como prioridade a criação de emprego e a melhoria dos padrões de vida nas zonas rurais. O Programa de Investimento em Actividades de Emprego Intensivo (EIIP) do BIT promove uma abordagem baseada no trabalho e a utilização de recursos locais para a criação de emprego ao nível local, sobretudo na área das infra-estruturas e da construção. Através de um projecto de demonstração de três meses, levado a cabo em 2005, a abordagem baseada no trabalho foi comprovada em Goshachand, uma aldeia remota sem meios de comunicação (incluindo transporte), dificultando o desenvolvimento de ligações comerciais, a frequência da escola e o acesso aos serviços básicos de saúde. Com um pequeno financiamento do BIT e do Governo, o projecto recrutou residentes com baixos rendimentos para a pavimentação de 550 metros de estrada. A iniciativa permitiu criar 2384 dias de trabalho, incluindo 1416 dias de trabalho para trabalhadores não qualificados. Apesar de o projecto ser relativamente modesto, permitiu avaliar a eficácia das actividades de emprego intensivo e das abordagens baseadas na participação da comunidade no que respeita à melhoria de infra-estruturas em localidades marcadas por baixos rendimentos. As actividades revelaram, assim, um enorme potencial para aplicação futura no Azerbaijão e noutras zonas da região. Têm sido estudadas medidas e levadas a cabo conversações para a utilização de abordagens de desenvolvimento local noutras zonas, para a melhoria dos contratos privados e comunitários e para a criação de emprego nos sectores não petrolíferos.

2.2.2.6. Promoção da iniciativa empresarial e auto-emprego

O potencial de criação de emprego das PME é amplamente conhecido. Em certos casos, tais como os casos dos países da guerra civil e crises económicas, o auto-emprego e a criação de pequenas empresas são, por vezes, a única opção para a produção de rendimentos disponíveis a muitas pessoas. Apesar de muitos países da região terem adoptado medidas de desenvolvimento e apoio às PME, estas continuam a enfrentar várias dificuldades em certas sub-regiões. Para prosperarem, as PME precisam de ter aconselhamento financeiro, jurídico e técnico ao longo de todo o seu ciclo de vida. Contudo, estes serviços são muitas vezes inexistentes na região. A falta de apoios institucionais, o peso burocrático de certos regulamentos e a limitação do acesso ao financiamento também criam grandes barreiras e um ambiente desfavorável ao desenvolvimento de pequenas empresas.

A experiência retirada sobretudo da Europa Ocidental e da América do Norte demonstra que o microcrédito pode ser uma ferramenta útil para ultrapassar as dificuldades que frequentemente se colocam aos pequenos empresários quando estes pretendem obter empréstimos para criarem os seus próprios negócios. Muitas instituições tradicionais de crédito continuam a ser direccionadas para apoiar os investimentos de larga escala, em detrimento dos pequenos e micro empréstimos necessários às pequenas empresas.

O programa Comece e Desenvolva o Seu Negócio (Start and Improve Your Business - SIYB) é uma das ferramentas mais conhecidas e duradouras do BIT especificamente orientadas para o desenvolvimento empresarial. O SIYB é um programa de formação concebido para desenvolver e reforçar as competências empresariais de pessoas que criaram pequenas empresas ou que pretendem abrir uma pequena empresa. O SIYB foi apresentado em mais de 90 países e engloba vários componentes que primam pelo seu carácter prático. O programa continuou a ser muito solicitado na região, com acções de

formação de formadores a serem ministradas no Azerbaijão, na Geórgia, no Quirguizistão, no Tajiquistão e no Uzbequistão e, como parte de um projecto PNUD, em três distritos do norte do Cáucaso da Federação da Rússia, onde quatro sessões de formação de 11 dias de duração resultaram na emissão de 45 certificados. O SIYB foi ainda implementado na região de Talvidara, no Tajiquistão, com o objectivo de ensinar as famílias de migrantes, sobretudo as mulheres, a iniciarem e gerirem os seus próprios negócios de apicultura (ver caixa 2.7).

O BIT foi convidado pelo PNUD para avaliar a implementação do projecto JOBS (Job Opportunities through Business Support) na Bulgária em 2008. Este projecto decorre sob a alçada do Ministério do Trabalho e da Política Social e é implementado pelo PNUD, com o apoio do BIT. Recebeu apoio financeiro de 14 doadores. Trata-se de uma iniciativa inovadora que promove o desenvolvimento económico local e a criação de emprego, fornecendo um pacote integrado de serviços através de uma rede mundial de 43 organizações autónomas e sustentáveis de apoio empresarial, com particular incidência no auto-emprego e nas micro e pequenas empresas. O BIT criou os primeiros centros empresariais em 1995-1999 e a iniciativa acabou por ser replicada por todo o país. O programa “Comece o Seu Negócio” (Start Your Business) é utilizado em todos os centros empresariais. Este projecto já permitiu dar formação a um total de 42 mil pessoas e mais de 30 000 empregos foram criados entre 2000 e 2007.

Na Bulgária, na Roménia e na Sérvia, um projecto em curso, financiado pela França, tem por objectivo criar estruturas nacionais que fornecem um financiamento inicial a pessoas no desemprego, por modo a, sobretudo criarem a sua própria empresa. As actividades relativas à primeira fase do projecto, que incluíram a análise das conjunturas nacionais e a criação de grupos de trabalho, apoiaram a adopção da lei do microfinanciamento na Roménia e o estabelecimento, nos três países, de recomendações que foram incorporadas nos programas comunitários de fundos estruturais. Com o início da segunda fase em 2006, as iniciativas locais de microfinanciamento para o auto-emprego começaram a ser desenvolvidas e geridas em três regiões da Bulgária e duas regiões da Roménia, incidindo estas últimas sobre os jovens diplomados e os desempregados de longa duração provenientes das zonas rurais. As actividades deverão ainda ser implementadas na Sérvia. No Azerbaijão e na Geórgia, a conclusão de um projecto para apoiar o empreendedorismo feminino incluiu uma conferência final de partilha de boas práticas e a finalização das publicações sobre o empreendedorismo feminino.

O potencial de criação de emprego das cooperativas é amplamente conhecido. Os serviços de aconselhamento do BIT apoiaram a elaboração de várias políticas e legislação sobre cooperativas numa série de países. Na Federação da Rússia e na Ucrânia, foram ministradas acções de formação sobre cooperativas.

2.2.2.7. Responsabilidade social das empresas e reestruturações atentas aos factores sociais

O conceito de responsabilidade social das empresas (RSE) tem ganho um novo impulso em todo o mundo ao longo da última década. A iniciativa do BIT sobre RSE define este conceito como a forma como as empresas têm em consideração o impacto das suas actividades na sociedade e afirmam os seus princípios e valores, tanto nos seus métodos e processos internos, como na sua interacção com outros actores. A RSE é uma iniciativa voluntária orientada pelas empresas e refere-se a actividades que se considera irem além do simples respeito pela lei.⁷

⁷ GB.295/MNE/2/1.

Em estreita colaboração com os parceiros tripartidos, um projecto com fundos italianos e implementado na Itália e na Albânia (bem como em dois países fora da região) tem vindo a dar a conhecer o conceito de RSE através de campanhas de informação sobre a Declaração de Princípios Tripartida sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, da OIT, o Pacto Global das Nações Unidas e as Directrizes para as Empresas Multinacionais da OCDE. Como resultado do projecto, mais 110 empresas italianas e 14 albanesas aderiram oficialmente à iniciativa do Pacto Global. Um pacote de formação (BIT, 2007b) desenvolvido no âmbito do projecto foi traduzido para italiano e albanês e distribuído entre os mandantes. A RSE foi também abordada através de um projecto implementado na Bulgária, na Roménia e na Turquia, sendo o Escritório da OIT de Ancara levado a cabo uma investigação e realizado estudos de caso sobre o efeito dos programas de auditoria social e de certificação no sector privado (Van der Begt, 2005).

Na economia globalizada e um ambiente económico marcado cada vez mais pela competitividade, a sobrevivência e desenvolvimento das empresas depende da sua capacidade de adaptação e reestruturação. As consequências sociais negativas da reestruturação são particularmente visíveis nos países onde se verificam debilidades ao nível das organizações ligadas ao mercado de trabalho e dos mecanismos de protecção social. É este o caso da Sérvia, onde o processo de reestruturação dos transportes ferroviários resultará no despedimento de muitos trabalhadores. Através da promoção do diálogo social levada a cabo no âmbito de um projecto financiado pela República Checa, o BIT tem fomentado o desenvolvimento e implementação de planos de reemprego destinados aos trabalhadores afectados pela reestruturação. Têm sido realizados estudos e fornecida formação aos representantes sindicais e dos quadros de gestão, apesar de as actividades do projecto terem sido abrandadas pela falta de informação específica sobre despedimentos e outros obstáculos. O projecto apoiará a criação, até finais de 2008, de um centro de transição na empresa que ajudará os trabalhadores cujas funções tenham sido extintas.

Na Geórgia, em 2007, o BIT ajudou ainda a organizar uma conferência sobre reestruturação dedicada aos representantes do Governo e das empresas. A Organização de Empregadores da Geórgia e o CIF-OIT, Centro de Turim estão actualmente a desenvolver um programa de parcerias de longo prazo que incide sobre a dimensão social da reestruturação empresarial. O BIT está ainda envolvido numa série de projectos de investigação financiados pela UE que incidem sobre as consequências sociais e sanitárias do processo de reestruturação.

2.2.3. Protecção social

Reafirma-se o compromisso de protecção social para todos, ao longo de todas as fases de vida das pessoas. A protecção social desempenha um papel fundamental na redução da pobreza, promovendo a segurança e atenuando as variações dos ciclos económicos e da volatilidade dos rendimentos. A sustentabilidade de muitos sistemas de protecção social na região depende do aumento da taxa de emprego em geral, sobretudo da taxa referente às mulheres, aos jovens e aos trabalhadores mais idosos. As políticas de protecção social devem promover o aumento das taxas de participação na vida activa, sobretudo das mulheres. As medidas de conciliação do trabalho com a vida familiar, incluindo com a maternidade e a assistência aos filhos, deverão ser aperfeiçoadas. A OIT deve intensificar os esforços nacionais e internacionais através da coesão política, da consultoria técnica e da troca de experiências, sobretudo no que diz respeito às políticas de emprego e de protecção social que se apoiam mutuamente. [Sétima Reunião Regional Europeia, Budapeste, 2005, Conclusões, parágrafo 30.]

2.2.3.1. Segurança social

Entre as principais mudanças que os países da Europa Central e Oriental enfrentam no domínio da segurança social, encontram-se as seguintes: a necessidade de reestruturar as prestações e os esquemas para reflectir a transformação dos sistemas político e económico; a necessidade de adaptação ao controlo orçamental fixado pelos governos e instituições financeiras internacionais; o rápido crescimento do emprego informal; e o envelhecimento das populações, que acabará por afectar a maioria dos países da região. Os governos responderam a estes desafios adoptando um vasto leque de reformas e introduzindo alterações na administração dos esquemas de segurança social. As reformas do sistema de pensões levadas a cabo nos países afectados pelo envelhecimento demográfico tiveram como objectivo elevar a idade de reforma e fornecer níveis mais elevados de protecção social.

O apoio técnico e os conselhos fornecidos abrangeram um vasto leque de temas relacionados com a segurança social, incluindo a legislação, a reforma dos esquemas de protecção social, os estudos actuariais e a formação na utilização das ferramentas de segurança social. O apoio à integração dos princípios estabelecidos nas normas da OIT relativas à segurança social ajudou a adaptar a legislação da Bulgária e a adoptar um roteiro progressivo calendarizado para aproximar a legislação sobre segurança social da Ucrânia às normas da OIT e ao Código Europeu de Segurança Social. Em 2007, foi organizada na Ucrânia uma conferência nacional tripartida de alto nível para avaliar os resultados e recomendações de alterações legislativas, com vista à ratificação da Convenção (n.º102) sobre segurança social (norma mínima), 1995, e do Código Europeu de Segurança Social. A conferência adoptou as recomendações para a ratificação destes instrumentos em 2009. Na República da Moldávia, a formação do pessoal governamental na área dos acordos bilaterais ajudou a concluir as negociações dos acordos de coordenação dos sistemas de segurança social com a Bulgária e a Roménia. O apoio actuarial actualmente em curso no Chipre foi concebido para desenvolver as capacidades actuariais internas do sistema de segurança social e apoiou o desenvolvimento e a análise financeira das propostas de reforma relativas ao esquema de protecção social. Foi prestado apoio ad hoc ao Azerbaijão, ao Uzbequistão e a vários outros países da Europa Oriental e da Ásia Central que se encontram nas fases iniciais de preparação de esquemas de segurança social que abarcam acidentes no trabalho.

Apesar de um bom processo de governação e tomada de decisões ser facilitado pela existência de estatísticas fiáveis sobre a segurança social, em muitos países da região a base quantitativa de informações sobre a segurança social está incompleta e os dados divergem frequentemente das normas estatísticas internacionais. No âmbito do Inquérito sobre Segurança Social da OIT, foi possível ajudar os países a melhorar os seus conhecimentos nesta área. Um resultado importante do Inquérito foi a elaboração de um relatório sobre os gastos incorridos com a segurança social no Sudeste Europeu (Hagemejer et al., 2005), no qual foram comparados os níveis de despesa, a cobertura, o leque de benefícios e outros factores. Para uma reforma eficaz da segurança social é fundamental a existência de dados sobre estas matérias, sendo particularmente úteis para a coordenação entre países com elevadas taxas de migração nos últimos anos. Além disso, os países que pretendem aderir à União Europeia precisam de melhorar e normalizar os seus registos de segurança social.

Os dados das investigações do BIT na área da segurança social foram também divulgados através de dois relatórios sobre a dimensão de género da reforma da segurança social (Fultz et al., 2003; Fultz, 2006a), de uma análise do desempenho e dos gastos

incorridos com o sistema de protecção social na Eslováquia (Petrasová e Svorenová, 2005) e a publicação de um guia prático sobre gestão da segurança social destinado aos quadros das instituições de segurança social da Europa Central e Oriental (BIT, 2005c). O guia contém conselhos práticos para os representantes dos empregadores e dos trabalhadores que trabalham nos quadros de gestão das instituições de segurança social e tem sido utilizado por gestores, entidades governamentais e parceiros sociais na Albânia, República da Moldávia e Bósnia e Herzegovina, com vista a desenvolver planos para melhorar a gestão dos regimes e instituições de segurança social. O BIT publicou ainda um estudo sobre a reforma das pensões nos Estados do Báltico (Fultz, 2006b) e um guia de boas práticas sobre a prestação de serviços sociais (Fultz e Tracy, 2004), que foi acompanhado por um curso de formação com a duração de uma semana.

A informação disponível na Europa Central e Oriental foi também expandida através de um projecto financiado pela França para combater a exclusão social. Novos recursos foram postos à disposição do Centro Informático de Aprendizagem e de Recursos sobre a Inclusão Social (CIARIS) do BIT e foram criadas versões específicas para a Hungria e a Roménia. Na Hungria e na Roménia, foram implementados dez microprojectos de reforço de capacidades, em parceria com o projecto Multiplicar e, na Roménia, foi desenvolvido um curso de formação à distância sobre estratégias de combate à exclusão social. Através do Projecto Multiplicar, CIARIS foi adaptado e divulgado na Grécia, Hungria, Irlanda, Itália, Portugal, Roménia e Espanha. Em todos os países, foram levados a cabo cinco micro-projectos que ajudaram mais de 800 pessoas a combater a exclusão social.

2.2.3.2. Segurança e saúde no trabalho

De acordo com as estimativas do BIT para 2005 (Takala, 2005), todos os anos cerca de 2,2 milhões de pessoas em todo o mundo morrem devido a acidentes de trabalho e doenças profissionais. Na Europa e na Ásia Central, apesar de a reestruturação económica ter contribuído para algumas melhorias nas condições de trabalho e de SST, os riscos existentes em muitos locais de trabalho continuam a ser inaceitavelmente elevados. A obrigação de harmonizar a legislação e as organizações responsáveis pela SST com as normas comunitárias levou os novos Estados-membros a realizar algumas mudanças necessárias, apesar de ainda haver muito a fazer. A criação de políticas, de sistemas e de serviços nacionais modernos de SST continua a ser uma prioridade em muitos países não comunitários.

Com a recente adopção da Convenção (n.º187) sobre o quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho, 2006, pretende-se promover o desenvolvimento sistemático de sistemas de SST modernos através de programas nacionais. A preparação de perfis nacionais de SST, que fornecem uma panorâmica completa das infra-estruturas e programas disponíveis em cada país, é um passo fundamental para o desenvolvimento de políticas, programas e planos de acção sobre SST. Através de um projecto financiado pela Suíça e que abrange dez países do Sudeste Europeu e de um projecto financiado pela República da Coreia para os países da Ásia Central, foram desenvolvidos ou actualizados 15 perfis de SST. O processo de desenvolvimento de perfis com dados fornecidos pelos parceiros sociais e pelos peritos na matéria contribuiu para promover o diálogo social e alertar a sociedade para as práticas e actividades de SST utilizadas noutros países da região. Após a adopção dos seus perfis, alguns países adoptaram ou estão a preparar programas de SST. Nos países da CEI, esta iniciativa chamou a atenção para a necessidade de criar ou reestruturar, em vários países, os sistemas nacionais de protecção em caso de acidente de trabalho ou doença profissional.

São muitos os pedidos de apoio e formação em matéria de sistemas de gestão da SST. Um resultado importante foi a adopção de uma nova norma de SST que se inspira nos princípios da ILO-OSH 2001 ⁸ em 11 países da CEI. O apoio à implementação da ILO-OSH 2001 foi prestado às empresas de certas regiões da Federação da Rússia através de um projecto financiado pela Finlândia. O projecto incidiu ainda sobre a melhoria do processo de notificação de doenças profissionais, sobre a sensibilização pública para esta questão e sobre a adaptação de uma metodologia para calcular os custos económicos resultantes da existência de más condições de trabalho. A divulgação e transferência de estratégias, ferramentas e resultados locais para outras regiões da Federação da Rússia e para outros países da CEI tem vindo a aumentar o interesse nesta iniciativa.

A um nível político mais elevado, o interesse crescente nas questões de SST foi demonstrado em várias declarações ministeriais, na criação de conceitos e programas nacionais de SST e na realização de eventos sobre estratégias de SST. Por exemplo, em 2006 foi organizado um seminário no Cazaquistão para promover a ratificação da Convenção (n.º167) sobre segurança e saúde na construção, 1988, no qual participaram altos quadros do Azerbaijão, da Federação da Rússia, do Quirguizistão, do Tajiquistão e do Uzbequistão. Além disso, em 2008, foram realizados quatro congressos e conferências de alto nível sobre a SST no Cazaquistão, na Federação da Rússia e na Ucrânia.

A motivação dos parceiros sociais para assumirem aquilo que, frequentemente, são novos papéis de SST ajudou-os a ter uma nova atitude em relação aos seus direitos e responsabilidades e contribuiu para promover o diálogo social para melhorar a SST. Em vários países da Europa Central e Oriental, foi levado a cabo um programa de formação de formadores para agentes sindicais e membros dos comités de SST, com vista a preparar os responsáveis de SST para uma participação efectiva nas estruturas empresariais de SST. As organizações de empregadores também mostraram interesse em desenvolver serviços de SST para os seus afiliados. O desenvolvimento bem sucedido de um serviço deste género pela Associação Industrial búlgara foi igualmente aplicado na Roménia.

O programa de Melhoria do Trabalho para o Desenvolvimento Local (Work Improvement in Neighbourhood Development - WIND), que já demonstrou ser uma ferramenta eficaz para dar resposta aos problemas de saúde e segurança na agricultura informal, foi implementado no Quirguizistão, na República da Moldávia e no Tajiquistão. Em estreita colaboração com os parceiros sociais no Quirguizistão, a metodologia WIND foi adoptada para utilização em explorações agrícolas de pequena escala na Ásia Central. Foi ministrada formação destinada a pequenas explorações agrícolas, sindicatos, inspecções do trabalho e profissionais do sector rural. O programa WIND chegou a mais de 10 000 pequenos agricultores do Quirguizistão e está a ser integrado na administração local. No Quirguizistão, a participação tripartida no programa WIND contribuiu ainda para a adopção, em 2007, do programa nacional de SST na agricultura. No Tajiquistão, no âmbito do quadro de um projecto financiado pela Finlândia, a metodologia WIND foi combinada com os módulos Comece e Desenvolva o Seu Negócio (Start and Improve Your Business - SIYB) e outras acções de formação profissional, de modo a ajudar as famílias de migrantes a criar pequenos negócios de apicultura (ver caixa 2.7). Beneficiando de apoio em termos de formação de formadores e da impressão de 1500 cópias do manual WIND na língua tadjique, a organização de empregadores da República do Tajiquistão realizou workshops de formação no módulo WIND em quatro distritos e a nível nacional. Mais de 1000 pessoas receberam formação, das quais 14,9% eram mulheres.

⁸ ILO-OSH 2001 é um conjunto de princípios orientadores sobre os sistemas de gestão de SST que reflecte as normas relevantes do BIT (BIT, 2001a).

Caixa 2.7 Projecto de apicultura no Tadjiquistão

No distrito de Talvidara, no Tadjiquistão, existe, pelo menos, um migrante no seio de cada família. No âmbito de um projecto financiado pela Finlândia e iniciado em 2006, o desenvolvimento económico das famílias de migrantes, especialmente das famílias lideradas por mulheres está a ser promovido através do desenvolvimento de pequenas empresas de apicultura. O apoio prestado consiste na combinação do desenvolvimento económico local com o módulo Comece e Desenvolva o Seu Negócio (SIYB), com o programa de Melhoria do Trabalho para o Desenvolvimento Local (WIND) e com outros programas de formação profissional.

Em parceria com a National Association of Dehkan Farms (NADF), foi criado um centro de apoio à apicultura, que fornece equipamento a preços razoáveis, uma loja de carpintaria, serviços veterinários, manuais de recursos e acções de formação de apicultores. Em 2007, foram organizadas quatro sessões de formação através do centro para 60 membros de famílias migrantes, dos quais 29 eram mulheres e nove eram filhos de famílias de migrantes lideradas por mulheres. Através da formação e dos microcréditos concedidos por intermédio do NADF, foram criados 45 negócios de apicultura. Em finais de 2007, todas as famílias tinham pago os microcréditos contraídos e estavam a tirar rendimentos dos seus negócios. A segunda fase do projecto foi alargada a quatro regiões e incide sobre serviços conjuntos de marketing, embalagem e distribuição directa aos consumidores.

Desde o seu lançamento em 2003, o Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho, celebrado todos os anos em 28 de Abril, continuou a ser um meio eficaz de sensibilizar a opinião pública para as questões relacionadas com a SST. Tem-se verificado um nível crescente de participação e têm sido organizados mais eventos na região subordinados a este dia mundial, promovido em vários boletins nacionais de SST. O Dia Mundial da SST possibilitou ainda a tradução, adaptação e divulgação de materiais do BIT, incluindo uma metodologia para avaliar o número real de acidentes, fornecer aconselhamento sobre redução de riscos para reduzir custos (incluindo um calculador de custos para custos directos e ocultos) e um guia sobre sistemas de gestão de SST nas empresas. A sensibilização também decorreu através de campanhas realizadas por toda a região para combater as condições inseguras de trabalho em sectores específicos, incluindo a construção, a agricultura, a indústria mineira, as empresas de média dimensão e a indústria têxtil.

As actividades e os resultados acima referidos revelam que, apesar de a SST se ter tornado um tema proeminente na agenda regional, não foi secundada pela disponibilização dos recursos de apoio e consultoria. Os pedidos de aconselhamento, formação e consultoria sobre os sistemas de gestão da SST, avaliação de riscos e formação em SST aumentaram substancialmente, tornando-se assim difícil satisfazer a crescente procura de apoio neste domínio.

2.2.3.3. *Inspecção do trabalho*

Os serviços de inspecção do trabalho de vários países da região continuaram a ter falta de financiamento e a dividir responsabilidades entre vários ministérios. Nos países da CEI, o desmantelamento da União Soviética e a transferência das funções de inspecção

dos sindicatos para as entidades governamentais resultaram numa reforma significativa dos sistemas de inspecção do trabalho. Os países da Europa Central e Oriental passaram por mudanças semelhantes. Como tal, o apoio centrou-se no reforço dos serviços de inspecção do trabalho através da sua modernização e integração, no desenvolvimento de uma abordagem baseada na prevenção e parceria e na promoção de mecanismos de diálogo social. As actividades e resultados incluíram:

- a formação de inspectores do trabalho na Sérvia e na Bulgária, incluindo um projecto de dois anos na Sérvia financiado pelo USDOL, que resultou na adopção de uma abordagem mais preventiva e integrada dos inspectores de trabalho. O projecto permitiu criar uma direcção-geral nacional de SST e o BIT formulou observações sobre a nova lei sérvia relativa à inspecção do trabalho.
- Consultorias na Arménia, que permitiram restabelecer os serviços de inspecção do trabalho após 12 anos de inexistência.
- A conclusão de uma auditoria à inspecção do trabalho no Cazaquistão baseada na Convenção (n.º81) sobre a inspecção do trabalho, 1947, e nos princípios comuns da UE na área da inspecção do trabalho. Os resultados foram partilhados num seminário conjunto com os países da Ásia Central.
- A conclusão de um projecto na Bulgária, financiado pela Alemanha, que resultou na formação de 300 inspectores do trabalho, na criação de novos serviços de inspecção integrados e na prestação de apoio para ajudar o país a cumprir todos os requisitos de adesão à UE relacionados com a inspecção do trabalho.
- Organização de visitas de estudo pelos inspectores do trabalho russos ao Reino Unido e à Finlândia para partilha de experiências sobre consultoria e abordagens promocionais, o que conduziu a uma actualização das abordagens, dos sistemas de informação e do equipamento.

A formação e outros materiais desenvolvidos para a implementação do projecto na Bulgária foram introduzidos na Sérvia e noutros países fora da região. Foi ainda publicado um conjunto de ferramentas destinado a inspectores do trabalho (Rice, 2006) e desenvolvido pelos mandantes para implementação de um projecto na Sérvia, tendo sido, desde então, traduzido para implementação na Albânia, Bulgária, Macedónia, Roménia, Sérvia e Ucrânia e largamente distribuído na Europa Central e Oriental. Na República da Moldávia, o conjunto de ferramentas foi amplamente utilizado para a formação de inspectores de trabalho e alguns dos seus princípios básicos e procedimentos de inspecção foram incorporados nas novas propostas de alterações à Lei da Inspeção do Trabalho.

2.2.3.4. VIH/sida

O número de novos casos de VIH registados anualmente continuaram a aumentar na região. Em 2007, cerca de 1,6 milhões de pessoas estavam afectadas com o VIH na Europa Oriental e na Ásia Central (ONUSIDA, 2008a), e mais 760 mil na Europa Ocidental e Central. Para estes números contribuiu uma proporção cada vez maior de mulheres (ONUSIDA, 2008b). Quase 90 % dos novos casos de VIH registados na Europa Oriental e na Ásia Central surgiram na Federação da Rússia (66%) e na Ucrânia (21%). Na Europa, o mais importante tema relacionado com o VIH nos locais de trabalho prende-se com o aumento dos novos casos diagnosticados numa série de países. Esta situação tem implicações sobre os sistemas de SST e afecta os direitos laborais, sobretudo os direitos

relacionados com a migração e a mobilidade. O apoio prestado nesta matéria continuou a basear-se nos princípios orientadores delineados no código do BIT sobre o VIH/sida e o mundo do trabalho (BIT, 2001b), que enuncia os princípios básicos sobre os quais deve assentar a acção contra a epidemia nos locais de trabalho: o reconhecimento do VIH/sida enquanto questão relacionada com o local de trabalho, o diálogo social, a não discriminação, a igualdade entre homens e mulheres, a prevenção e o rastreio da doença, a confidencialidade, a responsabilização e o apoio às pessoas afectadas.

O BIT com o apoio da Iniciativa Backup da cooperação técnica alemã (GTZ), envidou esforços significativos em quatro regiões da Federação da Rússia, com o objectivo de tornar os seus mandantes tripartidos capazes de desenvolver acções e políticas nacionais e regionais de combate ao VIH/sida no mundo do trabalho. Através de um projecto financiado pelo USDOL abrangendo as regiões de Moscovo e Murmansk, os programas educacionais no local de trabalho que incidiram sobre sensibilização e formação proporcionaram às empresas uma maior consciencialização e mostraram que o local de trabalho pode ser um ponto de entrada para a educação dos trabalhadores. O projecto contribuiu ainda para definir políticas, incluindo a incorporação no Acordo Tripartido Russo de 2005-2007 de um número sobre o VIH/sida e de uma referência ao código de boas práticas da OIT; a assinatura, pelos parceiros tripartidos, de uma declaração de acordo nacional sobre o VIH/sida e o mundo do trabalho em Dezembro de 2005 e a aprovação de acordos tripartidos contendo cláusulas sobre o VIH/sida aplicáveis às regiões de Moscovo e Murmansk. O projecto permitiu uma ampla divulgação do código de boas práticas da OIT sobre o VIH/sida pelas autoridades locais e ajudou a colocar o tema na agenda das comissões tripartidas existentes por todo o país.

Em duas outras regiões da Federação da Rússia, os governos regionais desenvolveram estratégias para integrar as questões relacionadas com o VIH no local de trabalho nas suas próprias actividades profissionais e para implementar actividades relacionadas com a estratégia adoptada. Em Altay Krai, os mandantes regionais desenvolveram uma campanha de informação e organizaram workshops sobre a SST e o VIH/sida. Os dirigentes dos comités municipais de trabalho e os formadores dos centros de formação em SST também receberam formação sobre o VIH/sida e o mundo do trabalho.

O BIT apoiou ainda a elaboração e a distribuição de um documento sobre temas relacionados com o VIH/sida e os serviços de emprego e geriu o conjunto de ferramentas educacional «A sua saúde e a segurança no trabalho» e outros materiais de prevenção em escolas de ensino profissional localizadas em duas regiões. Foi realizado um inquérito sobre o VIH/sida no sector dos transportes rodoviários, com o objectivo de identificar outras áreas de intervenção neste sector.

O apoio prestado nos nove países da CEI e nos seis países da Europa Central e Oriental resultou num maior reconhecimento entre os decisores políticos da necessidade de mudarem as suas atitudes, a sua legislação e os seus sistemas operacionais nos sectores industrial e empresarial para se adequarem ao problema do VIH/sida, que se reflectiu na revisão e na reforma da legislação em certos países. A República da Moldávia aprovou uma lei nacional para a prevenção do VIH/sida, enquanto que o Cazaquistão, o Quirguizistão e o Tajiquistão adoptaram programas nacionais de luta contra o VIH/sida que incluem aspectos relativos ao local de trabalho. O apoio prestado através de um projecto financiado pela Alemanha incluiu a distribuição e tradução do código do BIT para doze línguas e do manual de formação do BIT sobre o VIH/sida (BIT, 2003) para cinco línguas. Através destas actividades, cerca de 600 líderes tripartidos na Europa Central e Oriental receberam formação sobre questões relacionadas com o VIH/sida no mundo do trabalho. O código de boas práticas e outros materiais de formação também

foram utilizados na Estónia, num programa de formação no local de trabalho destinado aos funcionários públicos.

Apesar dos progressos alcançados, o desenvolvimento de estratégias coerentes entre parceiros sociais com prioridades diferentes continua a ser um enorme desafio. Continua a ser necessário persistir no desenvolvimento de estruturas nacionais sustentáveis para a definição de políticas e programas relacionados com o local de trabalho e na exploração de abordagens mais dinâmicas para chegar a certos grupos de alto risco. Em especial, devem ser envidados esforços adicionais para lidar com os crescentes fluxos migratórios e com as alterações regulamentares relativas aos trabalhadores migrantes em alguns países. A experiência retirada dos projectos levados a cabo na Federação da Rússia e no Uzbequistão indica que, em certos países, a conjugação da avaliação dos riscos e da formação em SST com a sensibilização para o tema do VIH/sida pode proporcionar um ponto de entrada e resultados sustentáveis. Esta abordagem poderá aplicar-se a outros países da Ásia Central.

2.2.4. *Diálogo social*

As reformas económicas e sociais e a promoção do trabalho digno para todos necessitam de um diálogo social forte para permitir responder verdadeiramente às constantes mudanças de uma economia globalizada.

As políticas sociais, de emprego e de trabalho são o tema central dos principais debates sobre as reformas organizados em toda a região. A globalização é um factor de pressão para a introdução de reformas sociais e económicas, mas nenhuma reforma pode ser bem sucedida sem um diálogo social forte, no qual tenham lugar a negociação colectiva livre e a realização de consultas tripartidas ou bipartidas. Os problemas comuns requerem soluções nacionais, as quais podem ser alcançadas através de diálogos e consultas, e devem basear-se nos princípios e nas normas de trabalho da OIT, em especial nas Convenções (nº87, 98 e 144). [Sétima Reunião Regional Europeia, Budapeste, 2005, Conclusões, parágrafos 25 e 28.]

Ao longo da última década, os governos têm vindo a tomar medidas para fundar um sistema de relações profissionais saudáveis, incluindo a protecção do princípio da liberdade sindical e o direito à negociação colectiva, a reforma do quadro legal e a criação de instituições de diálogo social. Não obstante, subsistem problemas que impedem que o diálogo social funcione devidamente em certos países da região. Entre os problemas, incluem-se a inadequação do quadro legal, a debilidade dos parceiros sociais, a ineficácia das instituições de diálogo social e a falta de experiência no diálogo social. Apesar de os órgãos de controlo da OIT terem identificado a persistência, em vários países da região, de restrições indevidas à liberdade sindical e ao direito de negociação colectiva, a maioria dos países dispõe de uma boa base jurídica para o desenvolvimento de organizações de empregadores e de trabalhadores.

Na maioria dos países do Pacto de Estabilidade e da CEI, as instituições de diálogo social ainda não funcionam com eficácia e o diálogo social tripartido continua a ser demasiado formal, apesar de se terem registado alguns progressos recentes em certos casos. Em muitos países do Sudeste Europeu, as instituições de diálogo social não organizam encontros com regularidade e carecem dos recursos necessários para a criação de secretariados permanentes com pessoal estável e os meios necessários.

O apoio prestado nesta área tem sido essencialmente centrado no reforço das instituições de diálogo social, na harmonização da legislação nacional com as normas internacionais no reforço das capacidades dos parceiros sociais por modo a participarem

nos processos de diálogo social. As organizações de empregadores têm recebido formação e apoio para aumentarem a sua capacidade de fornecer serviços capazes de atrair e reter afiliados. O apoio às organizações de trabalhadores destina-se a reforçar a sua capacidade de organização, de atracção e fidelização dos membros, bem como de representação e protecção dos seus direitos. Além disso, as acções realizadas na área da sensibilização e da promoção construíram a base que levou a Bósnia e Herzegovina, Montenegro, Quirguizistão, a antiga República Jugoslava da Macedónia e a Sérvia a ratificar a Convenção (n.º144) sobre as consultas tripartidas destinadas a promover a aplicação das normas internacionais do trabalho, 1976.

2.2.4.1. Legislação laboral

Muitos países da região encontram-se, neste momento, em pleno processo de revisão da sua legislação laboral. No Sudeste Europeu, os países estão a harmonizar as suas legislações com as normas comunitárias e da OIT, enquanto que os países da CEI têm procurado modernizar a sua legislação laboral em conformidade com as necessidades da economia de mercado.

Foi prestado apoio técnico, incluindo consultoria técnica para a elaboração e revisão da legislação laboral, com vista à adopção de novos códigos e legislações laborais no Cazaquistão, no Montenegro e na Sérvia. As observações da OIT foram também levadas em conta nas alterações ao Código do Trabalho da Arménia, as quais se encontram actualmente em discussão no Parlamento. No âmbito de dois projectos financiados pela Alemanha e pelos Estados Unidos, o BIT forneceu apoio intensivo para a revisão do Código do Trabalho em vigor na Ucrânia. Apesar de os trabalhos nesta área terem tido início há seis anos, as mudanças políticas atrasaram a aprovação final do novo Código do Trabalho. A primeira leitura do Código do Trabalho alterado foi aprovada em Maio de 2008. Os projectos conseguiram, no entanto, promover os mecanismos de diálogo social e facilitaram a adopção de uma nova lei sobre o diálogo social em Junho de 2007. A legislação sobre o diálogo social foi também adoptada na Roménia, na República da Moldávia e na Eslováquia, com o apoio da consultoria técnica do BIT. Em todos os países envolvidos, o processo de revisão da legislação laboral implicou a participação intensiva dos parceiros sociais, o que ajudou a reforçar o tripartismo e os princípios democráticos do processo de tomada de decisões.

Em cooperação com o CIF-OIT, Centro de Turim, o BIT criou uma rede para tratar de questões relacionadas com a legislação laboral e as relações de trabalho nos países do Pacto de Estabilidade, possibilitando assim a troca de informações e de boas práticas. A rede demonstrou ser uma ferramenta adequada para o desenvolvimento das capacidades de administração do trabalho e permitiu analisar questões importantes, tais como a regulação das relações laborais, a não-discriminação no local de trabalho e o papel dos tribunais de trabalho. Foi realizado em Chipre, em Outubro de 2007, um seminário tripartido de alto nível sobre a resolução de litígios laborais através de mediação, conciliação, arbitragem e da intervenção de tribunais de trabalho. Os participantes dos países do Cáucaso e da Ásia Central partilharam as suas experiências, falando dos seus sistemas nacionais de resolução de litígios laborais, e identificaram os respectivos pontos fracos. Em seguida, foram preparadas propostas para o seu futuro aperfeiçoamento.

2.2.4.2. *Reforçar as instituições de diálogo social*

Um apoio foi fornecido através de vários projectos de cooperação técnica para ajudar os mandantes a estabelecer ou reforçar as suas instituições tripartidas e a formar os parceiros sociais na prossecução de boas práticas no domínio da negociação colectiva, da negociação e resolução de litígios. O extenso trabalho desenvolvido na Sérvia desde 2001 fomentou a adopção, em 2004, de uma lei de criação do Conselho Económico e Social e de uma lei sobre a resolução amigável de litígios laborais. Montenegro, a República da Moldávia e a Ucrânia também receberam apoio, incluindo observações técnicas sobre o projecto de lei, para a criação de quadros nacionais de diálogo social. Com base nessa consultoria técnica prestada pelo BIT, Montenegro adoptou uma lei que promove a resolução pacífica dos litígios laborais e uma lei que estabelece os princípios organizacionais e o funcionamento do Conselho Social Nacional. Na Bósnia e Herzegovina, o BIT organizou uma mesa-redonda de alto nível e contribuiu com a definição de um projecto de acordo tripartido sobre o estabelecimento de um quadro institucional nacional para promoção do diálogo social tripartido.

Graças às acções de formação e de reforço de capacidades, as instituições nacionais de promoção do diálogo social de vários países tais como a Albânia, a Bulgária, a Sérvia e a Turquia passaram a funcionar com mais eficácia. Na Sérvia, a nova agência para a resolução pacífica de litígios laborais recebeu apoio técnico do BIT para actualizar as competências dos conciliadores e árbitros na área da legislação internacional do trabalho e das técnicas de mediação. O funcionamento das instituições de diálogo social dos Balcãs Ocidentais e da República da Moldávia começaram a revelar sinais de melhoria no âmbito de dois projectos financiados pela Áustria e pela Irlanda. Um seminário tripartido nacional organizado pela Federação da Rússia em Dezembro de 2005 sobre as alterações ao Código do Trabalho, a aplicação das convenções ratificadas e outras perspectivas de ratificação, levaram à conclusão de que é necessário reforçar os procedimentos de consulta dos parceiros sociais em todos os assuntos relacionados com o trabalho e questões sociais.

Foi promovida a criação de instituições e processos de diálogo social para que as entidades governamentais e as organizações de empregadores e de trabalhadores os utilizem como fórum de discussão e tomada de medidas em áreas específicas, tais como os salários, a economia informal e a SST. O reforço do diálogo tripartido na Turquia, promovido por um projecto financiado com fundos comunitários, serviu para definir o perfil do emprego informal e levou o Governo turco a lançar um programa nacional para combater o problema. Através deste programa, mais de 24 mil pessoas receberam formação sobre questões relacionadas com o emprego informal e mais 148 170 passaram a beneficiar da segurança social. Na Bulgária, os relatórios e os conselhos do BIT serviram de base às discussões sobre os salários que levou os parceiros sociais a assinar um pacto de desenvolvimento económico e social e a adoptar um novo regulamento relativo aos salários. Os processos de diálogo social também foram aplicados em sectores específicos, para melhorar a SST nas empresas turcas através de um projecto de formação que envolveu os quadros administrativos e os trabalhadores. De igual modo, estes processos contribuíram ainda para a adopção de um plano de acção tripartido para os sectores dos têxteis, do vestuário e do calçado na Roménia e para a conclusão de um contrato de trabalho colectivo no sector educativo da Bulgária. Os sectores dos serviços de utilidade pública do Cazaquistão, do Quirguizistão, do Tajiquistão e do Uzbequistão foram alvo de estudos apresentados numa reunião sub-regional.

A questão salarial acabou por revelar-se uma questão importante na região, com vários países a relatar dificuldades, incluindo dificuldades associadas a salários reduzidos,

salários mínimos e atrasos de pagamento. Em 2007-2008, o BIT levou a cabo, a pedido da CE, um projecto abrangente sobre os salários mínimos na UE alargada. Os resultados do estudo comparativo foram compilados e apresentados numa conferência tripartida organizada em conjunto pelo BIT e pela CE, no Outono de 2008. Um seminário nacional tripartido sobre a protecção dos salários foi também organizado na Bósnia e Herzegovina em 2005. O seminário incidiu sobre o tema do não pagamento de salários e sobre o papel do fundo de garantia salarial e das normas pertinentes da OIT – Convenção (n.º95) sobre a protecção do salário, 1949, e a Convenção (n.º173) sobre a protecção dos créditos dos trabalhadores (Insolvência do Empregador), 1992. O BIT organizou um seminário similar na Ucrânia em Novembro de 2007, no qual os mandantes tripartidos discutiram o conteúdo de um projecto de lei sobre o fundo de garantia salarial que foi preparado com o apoio do BIT. No seguimento das actividades desenvolvidas na Bulgária e na Roménia, os dois seminários realizados na Bósnia e Herzegovina e na Ucrânia confirmaram a importância do problema do não pagamento de salários na sub-região e a necessidade de estabelecer um fundo de garantia salarial para protecção dos créditos dos trabalhadores em caso de insolvência do empregador. Ao longo dos últimos quatro anos, a Convenção (n.º173) foi ratificada por mais três países da região (Albânia, Arménia e Ucrânia).

2.2.4.3. *Reforçar as organizações de empregadores e de trabalhadores*

À luz da resolução adoptada na Conferência Regional de Varsóvia em 1995, reiterada na sexta Reunião Regional Europeia, em 2000, os governos que ainda não adoptaram as medidas necessárias devem impulsionar por todos os meios (incluindo através de deduções fiscais) a preparação de políticas para aumentar a base de afiliados das organizações de empregadores e de trabalhadores livres e independentes. [Sétima Reunião Regional Europeia, Budapeste, 2005, Conclusões, parágrafo 27.]

Organizações de empregadores

A existência de organizações de empregadores livres e independentes constitui um fenómeno relativamente novo na maioria dos países do Sudeste Europeu, da Europa Oriental e da Ásia Central. A transição de uma economia planificada ao nível central para uma economia de mercado estimulou o aumento do número de organizações de empregadores que passaram a representar empresas privadas. Esta situação levou a maioria dos países a dispor de organização nacional de empregadores. Contudo, muitas dessas organizações continuam a ter pouca influência e poucos afiliados, lutando para sobreviver com pessoal e conhecimentos técnicos limitados. Outras tendem a focar-se sobre as questões económicas, excluindo as questões sociais e de trabalho. Como tal, estas organizações enfrentam o duplo desafio de adoptar uma perspectiva mais estratégica e de aumentar o seu número de afiliados, ao mesmo tempo que devem aumentar a sua capacidade de trabalhar com as entidades governamentais e com os sindicatos na definição de políticas laborais e sociais.

Neste contexto, o crescimento e a sustentabilidade das organizações de empregadores estão altamente dependentes do valor dos serviços que oferecem aos seus afiliados. A sua capacidade de fornecer serviços de qualidade às empresas é fundamental para atrair e manter afiliados que, em troca, reforçam as suas estruturas em termos financeiros e políticos. O apoio do BIT às organizações de empregadores continuou, portanto, a incidir no fornecimento das ferramentas necessárias e de acções de formação destinadas a melhorar a prestação dos serviços directos e dos serviços de representação que fornecem:

- Em colaboração com a IPEC e o CIF-OIT, Centro de Turim, um projecto de três anos financiado pela Noruega foi implementado no Azerbaijão e na República da Moldávia com o objectivo de reforçar a capacidade das organizações de empregadores no que diz respeito ao fornecimento de informações e consultoria sobre trabalho infantil. Na República da Moldávia, esta situação levou a um aumento do número de afiliados e à adopção de um código de conduta sobre a eliminação do trabalho infantil (ver caixa 2.8) pelo Conselho da Federação Nacional de Empregadores dos Sectores Agrícola e Alimentar.
- Em seis países do Cáucaso e da Ásia Central, foram realizadas várias acções de formação e fornecidos materiais para melhorar os serviços prestados pelas organizações de empregadores nos domínios da produtividade e da competitividade. O projecto de dois anos resultou na prestação de serviços de aconselhamento pelas organizações de empregadores da Arménia, Azerbaijão e Geórgia e no aumento do seu número de afiliados na Arménia, Azerbaijão, Geórgia, Quirguizistão e Tajiquistão.
- Através da Associação Industrial Búlgara, foi criado um serviço externo de SST na Bulgária. O serviço coordena mais de 400 serviços de SST que abrangem a avaliação e a prevenção de riscos. Como resultado, a Associação Industrial Búlgara duplicou o seu pessoal e aumentou o número de afiliados.

Também foi dado apoio para a criação de novas organizações de empregadores na Bósnia e Herzegovina e no Tajiquistão, para a institucionalização jurídica da organização nacional de empregadores na antiga República jugoslava da Macedónia e para a melhoria das estruturas de cobrança de quotas na Bulgária.

As organizações de empregadores desempenham um papel importante na adopção de políticas e medidas destinadas a assegurar um ambiente favorável às empresas, a partir do qual são criadas as condições necessárias para aumentar a taxa de emprego.

Caixa 2.8 Acções implementadas pelas organizações de empregadores no domínio do trabalho infantil

A agricultura é um dos sectores que mais perigos comporta, especialmente quando se trata de crianças exercendo um trabalho. Ao executarem trabalhos agrícolas, estão expostas a vários tipos de perigos, entre os quais o manuseamento de material tóxico, a operação de maquinaria pesada e a exposição a temperaturas extremas. Em 2004, foi lançado um projecto financiado pela Noruega com o objectivo de levar as organizações de empregadores do Azerbaijão e da República da Moldávia (e, mais tarde, da Geórgia) a combater o trabalho infantil no sector agrícola.

O projecto foi particularmente bem sucedido na república da Moldávia. Em 2007, o Conselho da Federação Nacional de Empregadores dos sectores agrícola e alimentar (FNPAIA) elaborou e aprovou um código de conduta para a eliminação das piores formas de trabalho infantil. Tratou-se da primeira vez que organizações de empregadores da sub-região se envolveram directamente nesta questão. O FNPAIA comprometeu-se seriamente com o projecto, envidando todos os esforços para assegurar a aceitação do código não só pelos seus afiliados, mas também pelas instituições de ensino, pelas entidades governamentais locais e pelos sindicatos. A campanha levada a cabo pelo FNPAIA para promover o código envolveu cerca de 700 participantes.

Uma vez que os empregadores integraram os princípios do código e que este tem a aprovação total das principais organizações de empregadores, espera-se que todos os membros do FNPAIA cumpram voluntariamente os princípios nele enunciados. O projecto deverá agora expandir-se para outros sectores, como os transportes e a construção.

Além de contribuir para reforçar as suas capacidades técnicas, o apoio do BIT às organizações de empregadores reforça as suas competências de negociação e sensibilização, tornando-as mais aptas a representar o sector empresarial no processo de definição das políticas sociais e laborais. A formação fornecida a estas organizações contribuiu para integrar as perspectivas dos empregadores na política nacional de trabalho infantil da República da Moldávia, para a elaboração de um código da concorrência no Azerbaijão e para a conclusão de um acordo global tripartido no Quirguizistão. O apoio prestado na Arménia ajudou ainda as organizações de empregadores a obter apoio estatal para a criação de um centro de produtividade. O BIT está actualmente a trabalhar com as organizações de empregadores na Arménia, na Sérvia e na Ucrânia com vista a torná-las mais influentes na defesa das políticas de promoção de emprego e na definição de sistemas de educação e formação mais eficazes.

Apesar de o reforço das capacidades das organizações de empregadores ser fundamental para assegurar a sua durabilidade, o apoio fornecido nesta área enfrenta frequentemente muitas dificuldades. Várias organizações têm um número limitado de afiliados e não fornecem serviços pagos nem cobram quotas. Em alguns países, estas organizações são extremamente débeis e têm muitas dificuldades em transformar o apoio que recebem em novas capacidades. Tal significa que muitas vezes é necessário fornecer acções de formação básicas e apoiar a criação de estruturas organizacionais antes de prosseguir com outros trabalhos. Estes procedimentos contribuem para o desenvolvimento das organizações, mas também aumentam o tempo e os recursos disponíveis através da realização de projectos de cooperação técnica.

Organizações de trabalhadores

Apesar de a situação das organizações de trabalhadores depender de cada país, enfrentam muitos desafios comuns. Na Europa Central e Oriental e na Ásia Central, os sindicatos surgiram do processo de transição dos inícios da década de 1990 com número limitado de afiliados. Ainda que alguns sindicatos tenham, até certo ponto, recuperado, a estagnação ou o declínio do número de membros afectam quase todos os sindicatos da região, incluindo nos países da UE. O ritmo acelerado das mudanças sociais e económicas também obrigou muitos sindicatos a modernizar as suas estruturas e a desenvolver programas e capacidades mais adaptados aos novos problemas que os trabalhadores têm de enfrentar. Além disso, os sindicatos de certos países continuam a lutar contra sérios entraves à liberdade sindical, à negociação colectiva e ao usufruto de outros direitos fundamentais.

A redução do número de afiliados afecta os sindicatos ao limitar os seus recursos e ao reduzir a sua influência na definição das condições de trabalho e na participação, através da negociação colectiva, em decisões relacionadas com o mundo do trabalho. Apesar de certos factores externos, tais como a contínua reestruturação da economia, o aumento de PME e a vulgarização da economia informal, estarem a ter algum impacto nas taxas de trabalhadores sindicalizados, a capacidade de participar no diálogo social assegurando uma boa representação dos mesmos e de lhes proporcionar serviços pertinentes poderão impulsionar o aumento do número de sindicalizados. Os sindicatos da região receberam um apoio técnico contínuo para desenvolverem uma maior competência nos domínios designadamente da SST, da reforma do sistema de pensões, da gestão dos fundos da segurança social, dos serviços de emprego, da flexigurança, da legislação laboral, da igualdade entre géneros e noutras áreas. Em alguns casos, o apoio conduziu à prestação de outros serviços, tais como a implementação de programas de formação em SST destinados aos sindicatos na Albânia, Bósnia e Herzegovina, Bulgária, Croácia, Eslováquia, Hungria, República da Moldávia, Roménia, Sérvia e Ucrânia. Os serviços de consultoria fornecidos, incluindo as recomendações de auditorias sindicais, permitiram melhorar as estruturas sindicais na Lituânia, na Polónia e na República da Moldávia.

O reforço das capacidades e a ampliação das competências técnicas também ajudaram os sindicatos a ter uma voz mais activa nos debates nacionais e na definição de políticas. Entre os exemplos incluem-se os contributos dos sindicatos para a revisão da legislação laboral no Montenegro, Sérvia e Ucrânia, o fortalecimento dos sindicatos dos países dos Balcãs Ocidentais e da República da Moldávia no que se refere à concepção, controlo e avaliação das políticas nacionais de emprego e a capacitação dos sindicatos da Bulgária e da Croácia para o desenvolvimento de políticas de flexigurança. Através de um projecto financiado pela França e implementado nos países do Pacto de Estabilidade, os sindicatos receberam apoio para melhorarem a sua capacidade de representação dos seus afiliados, sobretudo das mulheres e dos jovens, para reforçarem a sua participação nos debates nacionais sobre as reformas sociais e económicas e ainda para contribuírem para a implementação de novas políticas de educação. Foi ainda publicada uma análise das estratégias sindicais adoptadas no Sudeste Europeu com vista a contribuir para a definição de futuras estratégias (Dimitrova e Vilroxx, 2005).

Desde 2001, a Bielorrússia tem beneficiado de um apoio intensivo, devido às graves violações dos direitos sindicais que aí ocorreram. Operando num ambiente extremamente difícil, o projecto financiado pela Alemanha resultou na criação de recursos altamente valiosos e úteis, incluindo a criação de um sítio Web, de um jornal e de centros regionais de recursos, que prestaram serviços de extrema importância aos sindicatos. Apesar de os

centros já terem sido encerrados, o sítio Web continua activo.

O apoio prestado aos sindicatos incidia ainda nas respostas a dar às necessidades de grupos específicos. Por exemplo, a perspectiva de género foi promovida através de acções de formação e do desenvolvimento de ferramentas adequadas. O apoio teve ainda como objectivo dotar os sindicatos das capacidades necessárias para proteger os direitos dos migrantes e chegar aos trabalhadores da economia informal. As acções levadas a cabo nestas áreas tiveram os seguintes resultados:

- A utilização, pela Organização sindical da Federação da Rússia da metodologia de auditoria de género do BIT, por forma a avaliar a sua eficácia na representação dos interesses das mulheres trabalhadoras e na resposta às questões de género na negociação colectiva e no diálogo social.
- A utilização de materiais do BIT em acções de formação sobre a integração da perspectiva de género na negociação colectiva na Polónia, na formulação de um programa de educação na Roménia e no reforço do papel das mulheres nos processos de negociação colectiva na Geórgia.
- Criação de acções sindicais locais em empresas do sector informal, por exemplo no sector do entretenimento na Federação da Rússia.
- Conclusão de acordos bilaterais entre sindicatos do Tajiquistão e da Federação da Rússia com vista a proteger os trabalhadores migrantes (ver caixa 2.2).

Durante a realização de workshops sub-regionais nos países da CEI e da Europa Central e Oriental, os representantes das mulheres sindicalizadas receberam formação na utilização das ferramentas desenvolvidas pelo BIT para avaliação do cumprimento da legislação sobre a maternidade a nível nacional. A formação reforçou ainda a sua aptidão para lidar, através da negociação colectiva, com matérias relacionadas com a diferença salarial entre géneros e a discriminação no local de trabalho. Os workshops também ajudaram a consolidar uma rede europeia de sindicatos de mulheres, que abrange 28 países da CEI e da Europa Central e Oriental.

2.3. Observações finais

Promover a justiça social: papel da OIT na região

Em Junho de 2008, a Conferência Internacional do Trabalho adoptou a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, bem como a Resolução conexa sobre o reforço das capacidades da OIT para ajudar os países membros a alcançar os seus objectivos no contexto da globalização. Em estreita cooperação com os mandantes de outras regiões, os governos e os parceiros sociais europeus contribuíram fortemente para as deliberações que levaram à adopção desta nova Declaração.

Uma vez que esta é a primeira Reunião Regional Europeia organizada após a adopção da Declaração, os mandantes da OIT da região quererão certamente assegurar-se que o acompanhamento dos documentos atrás mencionados é reflectido nas actividades futuras da OIT nos países membros. É importante ter em mente os desafios comuns e as diferentes realidades sócio-económicas nacionais, bem como procurar respostas

positivas para os défices de trabalho digno que afectam homens e mulheres, tais como a desigualdade salarial, os permanentes níveis elevados de desemprego e pobreza, a vulnerabilidade a impactos do exterior, o trabalho não abrangido por um esquema de protecção e o crescimento da economia informal. Todas estas questões têm impacto nas relações laborais e na protecção que as mesmas podem oferecer.

A tradição de cooperação na região, representada pelo alargamento da UE e pelos novos sistemas de cooperação económica e social implementados após a queda da cortina de ferro, proporciona um cenário excepcional onde a aprendizagem recíproca provou ser um método muito útil de coordenação.

Os mandantes tripartidos da OIT, tanto os governos como os parceiros sociais, estão conscientes da oportunidade única de contribuir para alcançar uma solução conjunta para os desafios comuns destacados na Declaração. O empenho e o contributo dos parceiros sociais podem fazer toda a diferença. Por exemplo, em Outubro de 2007, os parceiros sociais que representam os 27 Estados-membros da UE, identificaram em conjunto os desafios com que se deparam os mercados da UE e definiram por forma coordenada as respectivas recomendações.

Depois da anterior Reunião Regional Europeia em Budapeste, os DWCP tornaram-se a principal ferramenta da OIT destinada a ajudar os mandantes dos países membros a implementar os quatro objectivos estratégicos da Agenda para o Trabalho Digno nas suas estratégias de desenvolvimento. Uma primeira geração de DWCP foi implementada e seis destes programas já foram concluídos na região. Para aproveitar o dinamismo criado até agora, é fundamental reforçar a capacidade da OIT de apoiar os seus membros na prossecução dos seus objectivos. Ao mesmo tempo, os DWCP são o principal instrumento de cooperação da OIT no seio das equipas de país das Nações Unidas. Através da sua estreita ligação aos UNDAF, os DWCP poderão contribuir para a aplicação do princípio de ajuda integrado das Nações Unidas.

Na medida em que a Organização Internacional do Trabalho desempenha um papel crucial no apoio à promoção da justiça social num ambiente em constante mudança, caberá à Oitava Reunião Regional Europeia chamar a atenção para os princípios estabelecidos na Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, salientando a sua particular importância para a Europa e a Ásia Central. A Declaração, o seu anexo sobre os mecanismos de acompanhamento e a resolução conexa contêm disposições que identificam possibilidades de apoio da OIT aos seus membros. Este facto é especialmente importante para as operações do BIT no terreno, pois garante a coesão das actividades de cooperação entre a sede e os Escritórios. A Reunião quererá certamente reafirmar a necessidade de uma implementação eficaz e eficiente das suas acções no terreno através dos DWCP, pois daí resultariam benefícios mais céleres para os mandantes da OIT. No caso dos países não abrangidos por DWCP, as actividades do BIT poderão decorrer no âmbito da solicitação de apoio técnico por parte dos países membros. Neste contexto, é importante referir que os recentes textos comunitários destacaram a importância do trabalho digno para as políticas internas e externas da União Europeia.

O envolvimento dos mandantes da OIT nos DWCP é crucial para desenvolver um sentimento de pertença e responsabilidade. Todos os países membros deverão definir a sua forma de actuação para alcançar os objectivos estratégicos da Agenda para o Trabalho Digno, tendo em conta a respectiva conjuntura nacional e as necessidades e prioridades

existentes. Deverão ainda apostar na interdependência, na solidariedade e na cooperação entre todos os países membros e nos princípios e disposições estabelecidos nas normas internacionais do trabalho. A menção da resolução que refere o apoio aos membros dá prioridade a estes esforços, sendo responsabilidade da OIT apoiar e incentivar. Os mesmos princípios se aplicam à promoção de uma parceria efectiva no seio das Nações Unidas e do sistema multilateral por modo a reforçar os programas e actividades operacionais da OIT e a promover os seus objectivos.

Apesar de se ter vindo a verificar que os DWCP são uma ferramenta eficaz para uma maior visibilidade da OIT e para a mobilização de recursos, até à data nem todas as acções prioritárias identificadas atraíram um nível de interesse suficiente dos doadores. No futuro imediato, as necessidades adicionais de financiamento baseiam-se nas lições comuns entretanto aprendidas. A prioridade deverá consistir no reforço das estruturas de diálogo social bipartido e tripartido e no reforço das capacidades dos parceiros sociais; no desenvolvimento dos conhecimentos e competências das organizações governamentais relevantes e dos parceiros sociais para a definição, controlo e avaliação de políticas de emprego adequadas, para o alargamento das plataformas de segurança social destinadas a fornecer um rendimento mínimo a todos os necessitados e para a reforma dos sistemas de protecção social; na promoção da ratificação das Convenções internacionais do trabalho e no apoio aos membros para a sua aplicação.

Anexo

Quadro 1. Ratificações das Convenções da OIT

Estados que ratificaram as Convenções da OIT desde 1 de Janeiro de 2005 (até 1 de Agosto de 2008) ¹

Convenção (n.º2) sobre o desemprego, 1919	Montenegro
Convenção (n.º3) sobre a protecção da maternidade, 1919	Montenegro
Convenção (n.º8) sobre a indemnização por desemprego em caso de perda por naufrágio, 1920	Montenegro
Convenção (n.º9) sobre a colocação de marítimos, 1920	Montenegro
Convenção (n.º11) sobre o direito de associação (agricultura), 1921	Montenegro
Convenção (n.º12) sobre a reparação de acidentes de trabalho na Agricultura, 1921	Montenegro
Convenção (n.º13) sobre a utilização de alvaiade e de sulfatos de chumbo na pintura, 1921	Montenegro
Convenção (n.º14) sobre o descanso semanal (indústria), 1921 Arménia,	Montenegro
Convenção (n.º16) sobre o exame médico de jovens (no mar), 1921	Montenegro
Convenção (n.º17) sobre a reparação dos acidentes de trabalho, 1925) Quirguizistão,	Montenegro
Convenção (n.º18) sobre doenças profissionais, 1925 Arménia,	Montenegro
Convenção (n.º19) sobre igualdade de tratamento entre trabalhadores estrangeiros e nacionais em matéria de reparação de acidentes de trabalho, 1925	Montenegro
Convenção (n.º22) sobre o contrato de trabalho dos marítimos, 1926	Montenegro
Convenção (n.º23) sobre repatriamento dos marítimos, 1926	Montenegro
Convenção (n.º24) sobre o seguro de doença (indústria), 1927	Montenegro
Convenção (n.º25) sobre o seguro de doença (agricultura), 1927	Montenegro
Convenção (n.º26) sobre os métodos de fixação dos salários mínimos, 1928	Arménia
Convenção (n.º27) sobre a indicação de peso nos grandes volumes transportados em barco, 1929	Montenegro
Convenção (n.º29) sobre o trabalho forçado, 1930 Letónia,	Montenegro
Convenção (n.º32) sobre protecção contra acidentes (trabalhadores das docas) (revisão), 1932	Montenegro
Convenção (n.º45) sobre o emprego de mulheres em trabalhos subterrâneos, 1935	Montenegro
Convenção(n.º48) sobre a manutenção dos direitos de pensão dos migrantes, 1935	Montenegro
Convenção (n.º53) sobre os certificados de aptidão dos oficiais, 1936	Montenegro, Turquia
Convenção (n.º55) sobre as obrigações do armador em caso de doenças ou acidentes dos marítimos, 1936	Turquia
Convenção (n.º56) sobre o seguro de doença dos marítimos, 1936	Montenegro
Convenção (n.º68) sobre alimentação e serviço de mesa a bordo (tripulação dos navios), 1946	Turquia
Convenção (n.º69) sobre o diploma de aptidão profissional dos cozinheiros de bordo, 1946	Montenegro, Turquia
Convenção (n.º73) sobre o exame médico dos marítimos, 1946 Montenegro,	Turquia
Convenção (n.º74) sobre o certificado de aptidão de marinheiro qualificado, 1946	Montenegro
Convenção (n.º80) sobre a revisão dos artigos finais, 1946	Montenegro
Convenção (n.º81) sobre a inspecção do trabalho, 1947	Estónia, Montenegro

Estados que ratificaram as Convenções da OIT desde 1 de Janeiro de 2005 (até 1 de Agosto de 2008) ¹

Convenção (n.º87) sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, 1948	Arménia, Montenegro
Convenção (n.º88) sobre a organização do serviço de emprego, 1948	Montenegro
Convenção (n.º89) sobre o trabalho nocturno de mulheres (revisão), 1948	Montenegro
Convenção (n.º90) sobre o trabalho nocturno dos menores (indústria) (revisão), 1948	Montenegro
Convenção (n.º91) sobre férias remuneradas dos marítimos (revisão), 1949	Montenegro
Convenção (n.º92) sobre alojamento da tripulação a bordo (revisão), 1949	República da Moldávia, Montenegro, Turquia
Convenção (n.º94) sobre cláusulas de trabalho (contratos públicos), 1949	Arménia
Convenção (n.º97) sobre trabalhadores migrantes (revisão), 1949	Albânia, Arménia, República da Moldávia, Montenegro, Tadjiquistão
Convenção (n.º98) sobre direito de organização e de negociação colectiva, 1949	Montenegro
Convenção (n.º100) sobre igualdade de remuneração, 1951	Montenegro
Convenção (n.º102) sobre segurança social (norma mínima), 1952	Albânia, Bulgária, Montenegro
Convenção (n.º103) sobre protecção da maternidade (revisão), 1952	Montenegro
Convenção (n.º105) sobre a abolição do trabalho forçado, 1957	Montenegro
Convenção (n.º106) sobre o descanso semanal (comércio e escritórios), 1957	Montenegro
Convenção (n.º108) sobre documentos de identificação dos marítimos, 1958	Turquia
Convenção (n.º111) sobre discriminação (emprego e profissão), 1958	Estónia, Montenegro
Convenção (n.º113) sobre o exame médico dos pescadores, 1959	Montenegro
Convenção (n.º114) sobre o contrato de trabalho dos pescadores, 1959	Montenegro
Convenção (n.º115) sobre protecção contra as radiações, 1960	Luxemburgo
Convenção n.º116 sobre a revisão dos artigos finais, 1961	Montenegro
Convenção (n.º119) protecção das máquinas, 1963	Luxemburgo, Montenegro
Convenção (n.º120) sobre higiene (comércio e escritórios), 1964	Luxemburgo
Convenção (n.º121) sobre benefícios relativos a lesões no emprego, 1964 [Anexo I alterado em 1980]	Montenegro
Convenção (n.º122) sobre a política de emprego, 1964	Bulgária, Montenegro
Convenção (n.º126) sobre o alojamento da tripulação, 1966	Montenegro
Convenção (n.º127) sobre o peso máximo, 1967	Luxemburgo
Convenção (n.º129) sobre inspecção do trabalho (agricultura), 1969	Albânia, Estónia, Luxemburgo, Montenegro
Convenção (n.º130) sobre os cuidados médicos e as indemnizações de doenças, 1969	Países Baixos
Convenção (n.º131) sobre fixação dos salários mínimos, 1970	Arménia, Quirguizistão, Montenegro, Ucrânia
Convenção (n.º132) sobre férias anuais remuneradas (revisão), 1970	Arménia, Montenegro
Convenção (n.º133) sobre o alojamento da tripulação (Disposições complementares), 1970	Letónia, Luxemburgo, República da Moldávia, Turquia

Estados que ratificaram as Convenções da OIT desde 1 de Janeiro de 2005 (até 1 de Agosto de 2008) ¹

Convenção (n.º134) sobre a prevenção dos acidentes (marítimos), 1970	Turquia
Convenção (n.º135) sobre representantes dos trabalhadores, 1971	Montenegro
Convenção (n.º136) sobre o benzeno, 1971	Luxemburgo, Montenegro
Convenção (n.º138) sobre a idade mínima de admissão ao emprego, 1973	Arménia, República Checa, Estónia, Letónia, Montenegro
Convenção (n.º139) sobre a prevenção e controlo dos riscos profissionais causados por substâncias e agentes cancerígenos, 1974	Luxemburgo, Montenegro
Convenção (n.º140) sobre a licença remunerada para estudos, 1974	Montenegro
Convenção (n.º142) sobre a valorização dos recursos humanos, 1975	Montenegro
Convenção (n.º143) sobre os trabalhadores migrantes (disposições complementares), 1975	Albânia, Arménia, Montenegro, Tajiquistão
Convenção (n.º144) sobre as consultas tripartidas destinadas a promover a aplicação das normas internacionais do trabalho, 1976	Arménia, Bósnia e Herzegovina, Quirguizistão, Montenegro, Sérvia, antiga República jugoslava da Macedónia
Convenção (n.º146) sobre férias anuais remuneradas (marítimos), 1976	Alemanha, Luxemburgo, Turquia
Convenção (n.º147) sobre a marinha mercante (normas mínimas), 1976	Albânia, Hungria, Lituânia
Convenção (n.º148) sobre o ambiente de trabalho (poluição do ar, ruído e vibrações), 1977	Luxemburgo, Montenegro
Convenção (n.º149) sobre o pessoal de enfermagem, 1977	Lituânia, Luxemburgo
Convenção (n.º150) sobre a administração do trabalho, 1978	Arménia, República da Moldávia
Convenção (n.º152) sobre segurança e higiene no trabalho portuário, 1979	República da Moldávia, Turquia
Convenção (n.º153) sobre as horas de trabalho e os períodos de descanso (transportes rodoviários), 1979	Turquia, Ucrânia
Convenção (n.º154) sobre a negociação colectiva, 1981 (No. 154)	Arménia, Eslovénia
Convenção (n.º155) sobre segurança e saúde dos trabalhadores, 1981	Montenegro, Turquia
Convenção (n.º156) sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981	Albânia, Bulgária, Montenegro
Convenção (n.º158) sobre a cessação da relação de trabalho, 1982	Montenegro
Convenção (n.º159) sobre a readaptação profissional e o emprego de deficientes, 1983	Montenegro
Convenção (n.º160) sobre as estatísticas do trabalho, 1985	Arménia
Convenção (n.º161) sobre os serviços de saúde no trabalho, 1985	Luxemburgo, Montenegro, Turquia

Estados que ratificaram as Convenções da OIT desde 1 de Janeiro de 2005 (até 1 de Agosto de 2008) ¹

Convenção (n.º162) sobre a segurança na utilização do amianto, 1986	Dinamarca, Ilhas Faroé, Luxemburgo, Montenegro
Convenção (n.º163) sobre o bem-estar dos trabalhadores marítimos, 1987	Federação da Rússia
Convenção (n.º164) sobre a protecção da saúde e os cuidados médicos (marítimos), 1987	Bulgária, Turquia
Convenção (n.º166) sobre o repatriamento de marinheiros (revisão), 1987	Alemanha, Turquia
Convenção (n.º167) sobre segurança e saúde na construção, 1988	Cazaquistão, Luxemburgo
Convenção (n.º168) sobre a promoção do emprego e a protecção contra o desemprego, 1988	Albânia
Convenção (n.º169) sobre os povos indígenas e tribais, 1989	Espanha
Convenção (n.º170) sobre os produtos químicos, 1990	Alemanha, Luxemburgo, Polónia
Convenção (n.º171) sobre o trabalho nocturno, 1990	Luxemburgo
Convenção (n.º172) sobre as condições de trabalho (hotéis e restaurantes), 1991	Alemanha
Convenção (n.º173) sobre protecção dos créditos dos trabalhadores (insolvência do empregador), 1992	Albânia, Arménia, Ucrânia
Convenção (n.º174) sobre a prevenção de acidentes industriais graves, 1993	Luxemburgo
Convenção (n.º175) sobre o trabalho a tempo parcial, 1994	Portugal
Convenção (n.º176) sobre a segurança e a saúde nas minas, 1995	Luxemburgo
Convenção (n.º178) sobre a inspecção do trabalho (trabalhadores marítimos), 1996	Bulgária, Luxemburgo
Convenção (n.º179) sobre o recrutamento e a colocação dos trabalhadores marítimos, 1996	Croácia
Convenção (n.º180) sobre a duração do trabalho dos marítimos e a lotação dos navios, 1996	Alemanha, Letónia, Luxemburgo
Convenção (n.º181) sobre as agências de emprego privadas, 1997	Bulgária
Convenção (n.º182) sobre a interdição das piores formas de trabalho das crianças, 1999	Arménia, Israel, Letónia, Montenegro, Tajiquistão, Uzbequistão
Convenção (n.º183) sobre a protecção da maternidade, 2000	Chipre, Luxemburgo, República da Moldávia
Convenção (n.º184) sobre a segurança e a saúde no trabalho na agricultura, 2001	Luxemburgo
Convenção (n.º185) sobre os documentos de identificação dos marítimos (revisão), 2003	Albânia, Azerbaijão, Hungria, Lituânia, República da Moldávia
Convenção (n.º187) sobre o quadro promocional para a segurança e a saúde no trabalho, 2006	Finlândia, Reino Unido, Suécia

1 Em Maio de 2007, após a declaração da independência, o Governo de Montenegro confirmou a sua aceitação formal das 68 Convenções internacionais do trabalho anteriormente aplicáveis no seu território como parte de outro Estado.

Quadro 2. Prioridades dos Programas de Trabalho Digno do País ¹

País	Prioridade 1	Prioridade 2	Prioridade 3	Prioridade 4
Albânia 2006-07	Melhoria das condições de aplicação da legislação, mais diálogo social efectivo e fortalecimento dos parceiros sociais	Política nacional de emprego implementada em conformidade com as normas comunitárias e internacionais	Adopção de políticas de protecção social mais eficazes, sobretudo para os grupos mais vulneráveis	
Arménia 2007-11	Melhoria das políticas de emprego	Reforço da parceria social	Melhoria da protecção social	
Azerbaijão 2006-09	Implementação de estratégias de emprego e melhoria das políticas de aumento do emprego para jovens	Criação de empregos dignos	Reforço do diálogo social	Melhoria da aplicação das normas internacionais de trabalho
Bósnia e Herzegovina 2006-07	Melhoria do cumprimento das obrigações constitucionais e melhoria do diálogo social ao nível estatal	Adopção de políticas e programas de emprego e do mercado de trabalho com maior aproximação às necessidades nacionais e às normas comunitárias	Promoção do desenvolvimento da política de segurança social	
Bulgária 2006-07 <i>Sem novos DWCP após a adesão à UE</i>	Adopção de políticas de emprego e de mercado de trabalho que dão resposta às necessidades nacionais e cumprem as normas comunitárias	Adopção de políticas de protecção social destinadas aos grupos mais vulneráveis	Reforço da representação, dos serviços e da influência dos parceiros sociais	
Cazaquistão 2007-09	Modernização do sistema de saúde e segurança no trabalho	Aumento das oportunidades de emprego para homens e mulheres	Reforço do diálogo social, desenvolvimento do sistema de negociação colectiva baseado no diálogo social	
Quirguizistão 2006-09	Criação de emprego, reforço das competências e da empregabilidade de homens e mulheres	Melhoria do sistema nacional de saúde e segurança no trabalho	Redução dos défices de trabalho digno na economia informal	
República da Moldávia 2006-07	Adopção de políticas de emprego e de mercado de trabalho que dão resposta às necessidades nacionais e cumprem as normas comunitárias	Adopção de políticas de protecção social destinadas aos grupos mais vulneráveis	Promoção e reforço das estruturas bipartidas e tripartidas de diálogo social	
Roménia 2006-07 <i>Sem novos DWCP após a adesão à UE Sérvia</i>	Reforço da capacidade dos mandantes para o aumento da empregabilidade dos grupos mais vulneráveis	Melhoria das políticas de protecção social	Reforço do sistema de relações industriais	

País	Prioridade 1	Prioridade 2	Prioridade 3	Prioridade 4
Sérvia	Em processo de definição	Em processo de definição	Em processo de definição	Em processo de definição
Tajiquistão 2007-09	Promoção e melhor implementação das normas, dos princípios e direitos fundamentais no trabalho na República do Tajiquistão	Promoção do trabalho digno e de rendimentos razoáveis e da igualdade de oportunidades de trabalho para homens e mulheres	Promoção de um sistema de protecção social eficaz para a população activa	
Turquia	Em processo de definição	Em processo de definição	Em processo de definição	Em processo de definição
Ucrânia 2006-07	Desenvolvimento do processo democrático através do reforço dos parceiros sociais e do diálogo social	Promoção de mais e melhores oportunidades de emprego para homens e mulheres	Maior conformidade com as normas comunitárias	
Uzbequistão	Em processo de definição	Em processo de definição	Em processo de definição	Em processo de definição

1 Estão a ser revistas novas versões
Fonte: BIT.

Quadro 3. Aprovações ¹ por doador, ² 2004–08 (primeiro semestre) para a Europa e a Ásia Central (em dólares americanos) (incluindo fundos fiduciários directos e excluindo peritos associados)

Doadores	2004	2005	2006	2007	2008 ³
Agentes não estatais	0	195	138	0	0
Alemanha	41	2 037	0	410	1 603
Áustria	0	0	0	0	2 269
Bélgica	93	0	0	0	0
Estados Unidos	2 500	0	3 500	0	0
Finlândia	237	347	518	640	404
Fundos fiduciários directos	10	0	362	44	0
Flandres (Bélgica)	232	497	605	0	0
França	674	636	438	337	189
Irlanda	0	0	870	743	0
Itália	0	265	810	1 200	0
Luxemburgo	249	0	0	0	0
Países Baixos	0	0	3 000	0	250
Polónia	20	0	0	50	0
Reino Unido	149	0	0	0	0
República Checa	36	0	226	0	254
República da Coreia	0	0	0	50	70
Suécia	0	516	0	0	0
Suíça	0	0	120	0	0
União Europeia	1 297	6 541	3 427	3 790	0
OIM	0	0	0	459	0
OSCE	0	0	0	5	0
ONUSIDA	0	0	0	0	0
PNUD	109	367	0	142	98
UNFIP	190	0	0	0	0
UNHSF	0	0	0	1 065	0
Aprovação total relativa à Europa e à Ásia Central	5 837	11 401	14 014	8 935	5 137
Aprovação total para todas as regiões (incl. projectos inter-regionais implementados na Europa e na Ásia Central)	152 371	176 277	243 118	223 894	111 799

1 Fundos que um doador aceita conceder à OIT para actividades de cooperação técnica durante um determinado período de tempo, normalmente de um a cinco anos. O montante total é considerado aprovado no ano em que a concessão do doador é comunicada.

2 Estes números não incluem a contribuição italiana para o CIF-OIT, Centro de Turim, as contribuições de outros governos europeus para a organização de grandes eventos da OIT (ex. Oitava Reunião Regional Europeia) ou o apoio para a estrutura de terreno europeia da OIT.

3 Até 30 de Junho de 2008.

Fonte: BIT

Quadro 4. Aprovações ¹ por doador, ² (primeiro semestre) da Europa e da Ásia Central 2004–08 (em dólares americanos) (incluindo fundos fiduciários directos e excluindo peritos associados)

Doadores	2004	2005	2006	2007	2008 ³
Alemanha	3 666	3 451	1 287	2 406	4 373
Áustria	0	0	0	0	2 269
Bélgica	2 288	9 976	635	1 118	3 356
Dinamarca	7 689	125	8 052	512	12 526
Espanha	2 282	8 177	6 598	8 185	3 967
Finlândia	1 219	3 184	618	2 430	424
Flandres (Bélgica)	1 011	915	1 209	600	0
França	5 600	2 089	15 658	2 585	447
Irlanda	7 252	305	1 478	3 746	0
Itália	5 438	11 525	7 744	10 251	3 450
Luxemburgo	273	1 299	1 295	3 231 5	665
Noruega	12 788	8 864	17 788	2 570	2 556
Países Baixos	8 357	1 944	70 913	571	4 109
Polónia	20	0	0	50	0
Portugal	420	0	2 343	274	0
Reino Unido	9 193	8 691	14 604	4 993	27 220
República Checa	36	0	226	0	254
Suécia	3 146	20 975	5 093	4 251	1 228
Suíça	1	275	1 892	3 300	838
União Europeia	3 571	19 073	4 692	65 797	9 058
Vários doadores	0	79	0	71	0
Aprovação total da Europa e da Ásia Central	74 250	100 947	162 125	116 941	81 740

1 Fundos que um doador aceita conceder à OIT para actividades de cooperação técnica durante um determinado período de tempo, normalmente de um a cinco anos. O montante total é considerado aprovado no ano em que a concessão do doador é comunicada.

2 Estes números não incluem a contribuição italiana para o CIF-OIT, Centro de Turim as contribuições de outros governos europeus para a organização de grandes eventos da OIT (ex. Oitava Reunião Regional Europeia) ou o apoio para a estrutura de terreno europeia da OIT.

3 Até 30 de Junho de 2008.

Fonte: BIT

Quadro 5. Despesas por doador, 2004–07, para a Europa e a Ásia Central (em dólares americanos) (excluindo custos de representação, montantes previsionais para aumento de custos e outras contingências)

Doadores	2004	2005	2006	2007 ³
Agentes não estatais	0	16	90	91
Alemanha	1 199	1 422	2 069	1 754
Áustria	55	30	11	0
Bélgica (incluindo a Flandres)	453	441	506	323
Canadá	60	7	0	0
Estados Unidos	1 315	2 495	2 591	2 319
Finlândia	130	174	357	245
França	1 033	1 186	1 198	1 068
Fundos fiduciários directos	20	4	8	141
Irlanda	287	261	316	316
Itália	397	805	254	214
Japão	33	0	0	0
Luxemburgo	55	39	124	13
Noruega	22	0	0	29
Países Baixos	815	1 490	1 206	849
Polónia	0	0	0	0
Portugal	8	19	92	94
Reino Unido	538	863	417	0
República Checa	10	13	1	70
República da Coreia	0	0	0	10
Suécia	0	26	267	149
Suíça	177	22	55	47
União Europeia	194	350	1 942	3 940
Vários doadores	0	181	224	0
OIM	0	0	0	55
OSCE	0	0	0	3
ONUSIDA	23	0	0	0
PNUD	43	367	-1	90
UNFIP	52	131	2	0
UNHSF	0	0	0	374
Despesa total	6 919	10 342	11 729	12 194

Fonte: BIT

Quadro 6. Despesa da OIT em programas de cooperação técnica na Europa e na Ásia Central, por fonte de financiamento, 1995–2007 (em dólares americanos)

Fonte de financiamento	1995	1996	1997	1998	1999 ¹	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
PNUD	956	1 127	2 755	2 482	2 545	1 917	1 448	1 953	2 646	118	498	1	464
Fundos fiduciários e Multibilateral	6 824	4 553	2 627	2 275	2 655	2 564	3 194	5 005	5 162	6 800	9 842	11 726	11 731
FNUAP	0	0	0	0	21	0	0	0	0	0	0	0	0
Orçamento regular da OIT	1 033	392	1 422	482	1 631	727	1 306	632	985	315	1 094	265	1 018
Total	8 814	6 072	6 804	5 238	6 852	5 208	5 948	7 589	8 793	7 232	11 434	11 991	13 213
Taxa de crescimento anual(%)		-31,1	12,1	-23,0	30,8	-24,0	14,2	27,6	15,9	-17,7	58,1	4,9	10,2
Percentagem europeia na despesa global da OIT em acções de cooperação técnica	7,8	6,2	6,3	5,6	7,1	5,7	4,9	6,5	6,4	5,2	6,7	7,1	7,0

1 Incluindo uma despesa adicional estimada de 0,293 milhões de dólares americanos, incorridas pelo PNUD e notificados à OIT após a definição dos montantes para 1999 (distribuídos por fontes de financiamento).

Fonte: BIT

Quadro 7. Despesas de cooperação técnica da OIT por quadro estratégico na Europa e na Ásia Central (em dólares americanos) (apenas financiamentos extra-orçamentais, excluindo despesas administrativas)

Ano	Normas		Emprego		Protecção Social		Diálogo Social		Total	
	\$	% quota	\$	% quota	\$	% quota	\$	% quota	\$	% quota
2006	5 930	50,6	1 543	13,2	3 203	27,3	1 051	9,0	11 727	100,0
2007	7 591	62,2	1 569	12,9	2 245	18,4	790	6,5	12 195	100,0

Dados disponíveis a partir de 2006.

Fonte: BIT

Bibliografia e publicações

Bibliografia

- Attström, K. 2007. *Discrimination against native Swedes of immigrant origin in access to employment* (Genebra BIT).
- Beleva, I.; Tzanov, V.; Tisheva, G. 2005. *Flexibility and security in the labour market: Bulgaria's experience* (Budapeste, BIT) (também disponível em búlgaro).
- Belser, P.; de Cock, M.; Mehran, F. 2005. *ILO minimum estimate of forced labour in the world* (Genebra, BIT).
- Cazes, S.; Nešporová, A. 2007. *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe* (Genebra, BIT) (também disponível em croata).
- Cediey, E.; Foroni, F. 2007. *Les discriminations à raison de "l'origine" dans les embauches en France* (Genebra, BIT).
- Cornelißen, T. 2007. *Flexibility and security in the labour market: Labour market institutions and perceived job security in Europe* (Budapeste, BIT).
- Crnković-Požaić, S. 2005. *Flexibility and security in the labour market: Croatia's experience* (Budapeste, BIT) (também disponível em croata).
- Dimitrova, D.; Vilroks, J. 2005. *Trade union strategies for decent work in Central and Eastern Europe: Towards decent work* (Budapeste, BIT).
- Fultz, E. (ed.). 2006a. *The gender dimensions of social security reform: Volume 2: Case studies of Romania and Slovenia* (Budapeste, BIT).
- . 2006b. *Pension reform in the Baltic States: Estonia, Latvia, Lithuania* (Budapeste, BIT).
- ; Ruck, M.; Steinhilber, S. (eds). 2003. *The gender dimensions of social security reform in Central and Eastern Europe: Case studies of the Czech Republic, Hungary and Poland* (Budapeste, BIT).
- ; Tracy, M. (eds). 2004. *Good practices in social service delivery in South-Eastern Europe* (Budapeste, BIT) (também disponível em francês).
- Grotkowska, G.; Socha, M.; Sztanderska, U. 2005. *Flexibility and security in the labour market: Poland's experience* (Budapeste, BIT) (também disponível em polaco).
- ; Socha, M.; Sztanderska, U. 2006. *Labour market performance in Warmia-Mazury: Do institutions matter?* (Budapeste, BIT).
- Gruževskis, B.; Blažiene, I. 2005. *Flexibility and security in the labour market: Lithuania's experience* (Budapeste, 2005) (também disponível em lituano).
- Hagemeyer, K.; Fultz, E.; Gál, R. 2005. *Social security spending in South-Eastern Europe: A country comparative review* (Budapeste, BIT) (também disponível em francês).
- BIT. 2001a. *Directrices da OIT relativas aos sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho, OIT-OSH 2001* (Genebra).
- . 2001b. *HIV/SIDA e o mundo do trabalho, um código de conduta da OIT* (Genebra).
- . 2003. *Implementing the ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work: An education and training manual* (Genebra).
- . 2005a. *Resolutions adopted by the International Labour Conference at its 93rd Session*, Genebra, 2005.
- . 2005b. *A global alliance against forced labour, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report I(B)*, Conferência Internacional do Trabalho, 93.ª Sessão, Genebra, 2005.
- . 2005c. *Social security governance: A practical guide for board members of social security institutions in Central and Eastern Europe* (Budapeste).
- . 2006. *From disability benefits to gainful employment* (Budapeste).
- . 2007a. *Equality at work: Tackling the challenges, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report I(B)*, Conferência Internacional do Trabalho, 96.ª Sessão, Genebra, 2007.
- . 2007b. *International instruments and corporate social responsibility, a booklet to accompany training on the Labour Dimension of CSR: From principles to practice* (Genebra).
- . 2008a. *ILO Decent Work Country Programmes, a guidebook, Version 2* (Genebra).
- . 2008b. *Global employment trends for youth* (Genebra).
- . 2008c. *A fair deal for migrant workers in the global economy* (Genebra) (a publicar brevemente).
- . 2008d. *ILO action against trafficking in human beings* (Genebra). Organização Internacional das Migrações (OIM). *Counter-trafficking module (CTM) database*.
- Köllö, J.; Nacs, B. 2005. *Flexibility and security in the labour market: Hungary's experience* (Budapeste, BIT).
- Linden, M. 2006. *Trafficking for forced labour: How to monitor the recruitment of migrant workers*, manual de formação (Genebra, BIT).
- Mansoor, A.; Quillin, B. (eds). 2007. *Migration and remittances: Eastern Europe and the former Soviet Union* (Washington, Banco Mundial).

- OSCE/IOM/ILO. 2006. *Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination* (Viena).
- . 2007. *Handbook on establishing effective labour migration policies: Mediterranean edition* (Genebra).
- Petrasová, A.; Svorenová, M. 2005. *Social protection expenditure and performance review: Slovak Republic* (Budapeste, BIT).
- Rice, A. (ed.). 2006. *A Tool Kit for Labour Inspectors: A model enforcement policy, a training and operations manual, a code of ethical behaviour* (Budapeste, BIT) (também disponível em albanês, macedônio, moldavo, sérvio e ucraniano).
- Rosas, G.; Rossignotti, G. 2008. *Guide for the preparation of national action plans on youth employment* (Genebra, BIT).
- Sengenberger, W. 2006. *Employment and development in South-East Europe in the context of economic globalization, a background paper prepared for the Sub-Regional European Conference on Globalization and Employment*, Istambul, 11–12 Set. 2006.
- Takala, J. 2005. *Introductory report: Decent work – Safe work, XVIIth World Congress on Safety and Health at Work*, Orlando, 18–22 Set. 2005 (Genebra, BIT).
- Tonin, M. 2006. *Flexibility and security in the labour market: The wage dimension, flexicurity paper 2004/06* (Budapeste, BIT).
- Tyuryukanova, E. 2006. *Forced labour in the Russian Federation today: Irregular migration and trafficking in human beings* (Genebra, BIT, 2.ª edição) (também disponível em russo).
- United Nations. 2002. *World population ageing: 1950–2050* (Nova Iorque).
- UN Population Division's quinquennial estimates and projections.
- UNAIDS. 2008a. *Eastern Europe and Central Asia: AIDS epidemic update: Regional summary* (Genebra).
- . 2008b. *North America, Western and Central Europe: AIDS epidemic update: Regional summary* (Genebra).
- Vegt, S. van der. 2005. *Social auditing in Bulgaria, Romania and Turkey: Results from survey and case study research* (Ancara, BIT).

Publicações do Bureau Internacional do Trabalho na região Europeia

- Arrigo, G.; Casale, G. 2005. *Glossary of labour law and industrial relations* (com especial referência à União Europeia) (Genebra, BIT).
- Chlon-Dominczak, A.; Poznanska, D. 2007. *Promoting employment of persons with disabilities on the open labour market: Policy options for Poland* (Varsóvia, BIT) (apenas disponível em polaco).
- Fultz, E.; Stanovnik, T. 2004. *Collection of pension contributions: Trends, issues, and problems in Central and Eastern Europe* (Budapeste, BIT) (também disponível em francês).
- ; Ward, S. 2005. *Social security governance: A practical guide for board members of social security institutions in Central and Eastern Europe* (Budapeste, BIT) (também disponível em albanês, búlgaro, estónio, francês, polaco, romeno, russo, sérvio e ucraniano).
- OIT. 2004. *Útmutató – The Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy: A user's guide* (Budapeste) (tradução do húngaro).
- . 2005. *A handbook on HIV/AIDS for labour and factory inspectors, ILO Programme on HIV/AIDS and the World of Work* (Genebra) (também disponível em russo).
- . 2005. *Developing an external OSH service: Opportunities for employers' organizations concerning occupational safety and health issues* (Budapeste).
- . 2005. *Employers' organizations taking the lead on gender equality: Case studies from ten countries, Bureau for Employers' Activities* (Genebra) (também disponível em francês e espanhol).
- . 2005. *The effective employers' organization: A series of "hand-on" guides to building and managing effective employers' organizations*, Bureau para as Actividades dos Empregadores (Genebra) (também disponível em francês, espanhol, português e russo).
- . 2006. *Gender equality in the world of work: The experience of conducting gender training for journalists* (Moscovo).
- . 2006. *Guidelines on child labour monitoring in Moldova* (Chişinău) (também disponível em moldavo).
- . 2006. *The revenues of European employers' organizations: Short survey on current policies and practices*, Bureau para as Actividades dos Empregadores (Genebra).
- . 2007. *Locais de Trabalho seguros e saudáveis: Tornar o trabalho digno uma realidade, Relatório da OIT para o Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho* (Genebra).
- Matsumoto, M. 2006. *Report of the school-to-work transition survey in Kyrgyzstan* (Moscovo, BIT).
- O'Reilly, A. 2007. *The right to decent work of persons with disabilities* (Genebra, BIT) (também disponível em árabe, francês e espanhol).
- Standaert, J.-M. 2004. *Governance of employers' organizations: Practical guidelines* (Budapeste, BIT).
- . 2005. *Collective bargaining by employers' organizations: Some key success factors* (Budapeste, BIT).
- UNDP Country Office in the Republic of Kazakhstan; ILO Subregional Office for Eastern Europe and Central Asia. 2004. *International experience with social assistance schemes: Five country case studies* (Moscovo, BIT).
- ; Ministério do Trabalho e da Protecção Social da População da República do Cazaquistão; Escritório subregional da OIT para a Europa Oriental e a Ásia Central. 2004. *The Republic of Kazakhstan: Assessment of targeted social assistance scheme, final report: Decent work: Integrated approach to social sphere in Kazakhstan* (Astana, BIT).
- Upadhyaya, S.; Ouchi, M. 2006. *The assessment of social assistance scheme in the Kyrgyz Republic: Its importance in relation to employment and poverty alleviation* (Moscovo, BIT) (também disponível em Quirguiz).
- Yun, G.; Poisson, V. 2005. *Le trafic et l'exploitation des immigrants chinois en France* (Genebra, BIT).

