

Congresso da CES de 2007
Sevilha, 21-24 Maio 2007

PROGRAMA ESTRATÉGICO PROVISÓRIO

ÍNDICE

1. Passar à ofensiva

- *Porquê passar à ofensiva?*
- *As forças da Europa*
- *O nosso programa*
- *Por Sindicatos mais fortes*
- *Por uma CES mais forte tanto a nível Europeu como a nível nacional*
- *Pontos de Acção*

2. Passar à ofensiva por:

Um mercado de trabalho emergente com uma forte dimensão social

- *Os desafios do mercado Europeu de trabalho*
- *Maior igualdade no respeito pela diversidade*
- *Uma política mais preventiva em matéria de migração económica, com mais investimento na integração*
- *Um melhor quadro para a mobilidade no seio da UE*
- *Melhor legislação para os mercados de trabalho da Europa e mais segurança para os trabalhadores*
- *Sistemas de protecção social de qualidade como forma de dar resposta aos desafios demográficos e às alterações no mercado de trabalho*
- *Melhor Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho*
- *Melhor educação e formação ao longo da vida, para uma sociedade do conhecimento*
- *Uma política social mais forte*
- *Pontos de Acção*

3. Passar à ofensiva por:

Um espaço de diálogo social, a negociação colectiva e a participação dos trabalhadores

- *Mais e melhor diálogo social*
- *Mais coordenação da negociação colectiva a nível Europeu*
- *Mais cooperação transfronteiriça*
- *Mais acordos que reflectam a mobilidade das empresas*
- *Melhores condições para os Conselhos de Empresa Europeus (CEE)*
- *Mais participação dos trabalhadores Europeus*
- *Governança empresarial*
- *Responsabilidade social das empresas*

- ***Pontos de Acção***

4. Passar à ofensiva por:

Uma União Europeia dotada de uma governança económica, social e ambiental efectiva

- ***Uma mudança política, respondendo aos Objectivos de Lisboa***
- ***Uma coordenação eficaz de políticas fiscais evitando uma concorrência entre regimes***
- ***Um melhor orçamento Europeu***
- ***Serviços Públicos/ Serviços de Interesse (Económico) Geral mais fortes***
- ***Inovação e políticas industriais/ sectoriais***
- ***Uma Europa mais sustentável***
- ***Pontos de Acção***

5. Passar à ofensiva por:

Uma União Europeia mais Forte

- ***Reforçar os direitos fundamentais***
- ***Por uma Europa forte e social***
- ***Alargamento futuro***
- ***A vizinhança Europeia***
- ***A parceria Europeia***
- ***Cooperação com outras regiões do mundo***
- ***Mais influência no comércio***
- ***Paz internacional e bem-estar social na Europa***
- ***Pontos de Acção***

1. Passar à ofensiva

Porquê passar à ofensiva?

1.1 A CES acredita que o Modelo Social Europeu (Estados-providência fortes, uma segurança social, negociação colectiva e padrões de trabalho) não só é essencial por si mesmo, como constitui uma fonte de vantagens competitivas. Garante a solidariedade; atenua os impactos adversos da mudança; promove empresas responsáveis bem como oportunidades de emprego estável e de qualidade. O Modelo Social Europeu é um modelo a defender em casa; um modelo a promover no resto do mundo.

1.2 Com o objectivo de confrontar - e derrotar – os defensores do neoliberalismo e os críticos da Europa, a CES está a mobilizar-se para passar à ofensiva na promoção de uma Europa que:

- Reconheça e reorganize o papel do movimento sindical na representação de milhões de trabalhadores, na melhoria da qualidade do emprego e da vida e no apoio à construção de maior integração de uma Europa com esses valores.
- Garanta uma dimensão social forte, incluindo os direitos sindicais, os direitos dos trabalhadores e o diálogo social - o cerne da nossa missão
- Promova a paz, a liberdade, a democracia, os direitos fundamentais, a igualdade de direitos e de tratamento, o desenvolvimento sustentável, o pleno emprego e o emprego de qualidade, a protecção das minorias, o acesso universal e igualitário aos serviços de interesse geral de alta qualidade e uma economia que promova o progresso social.

1.3 Durante, pelo menos, uma década, o progresso social da UE não caminhou a par do desenvolvimento do mercado único. Enquanto a UE defender o mercado único – esforçando-se por suprimir as barreiras da concorrência, estimulando a livre circulação das mercadorias, dos serviços, dos capitais e da mão-de-obra – a Europa corre o risco de ser cada vez mais considerada como uma ameaça, mais do que como uma força do progresso. Se o progresso social não acompanhar o passo, o resultado é uma perda de apoio para o projecto Europeu nalguns países e um aumento do protecçãoismo, do nacionalismo e da xenofobia.

1.4 A integração Europeia social, política e económica nunca foi um processo simples. Este não é o primeiro período difícil, nem será o último. Mas existe uma dúvida crescente em relação à vontade e capacidade dos Estados Membros e da Comissão darem o próximo passo necessário à prossecução da integração Europeia. O alargamento é considerado um grande sucesso, mas as acções visando o aprofundamento da integração Europeia não progridem da mesma forma que as que se dirigem ao alargamento da UE – tal como demonstram os problemas actuais em relação ao Projecto de Tratado Constitucional da UE.

1.5 Agora a CES está a passar à ofensiva. O Congresso em Sevilha lança iniciativas a favor de uma Europa mais bem sucedida aos níveis social, político, económico e ambiental; uma Europa justa, solidária e equilibrada quanto aos géneros no seu território e fora; uma Europa capaz de manter e desenvolver os Direitos Fundamentais, civis e humanos, lidando ao mesmo tempo eficazmente com os desafios indubitáveis da globalização; e uma Europa que faça com que as pessoas e os trabalhadores acreditem que a mudança pode ser melhor do que o *status quo*.

As forças da Europa

1.6 A Europa continua a ser a região do mundo com a mais elevada taxa de sindicalização, onde os Estados-providência e os serviços públicos são mais fortes, a democracia universal e onde o bem-estar social e os direitos fundamentais das pessoas estão no centro da sua vida económica, social e política. A Europa é também uma área integrada constituída por 27 países e 493 milhões de habitantes com um mercado único. Isto dá à Europa um enorme potencial económico e comercial.

1.7 A União Europeia tem sido um veículo de solidariedade em todo o continente, provendo um quadro e políticas concretas que permitem que os países menos desenvolvidos cresçam acima da média Europeia. Ao mesmo tempo, os países que já eram membros da União Europeia beneficiaram de desenvolvimentos ligados ao alargamento, que tem gerado nova riqueza para toda a UE. O alargamento teve ajustamentos – por vezes dolorosos – mas na generalidade torna-se claro que o processo funciona. Apesar dos seus limites, a integração Europeia permitiu aos novos Estados o preenchimento de lacunas de prosperidade dos membros existentes. Face às suas dimensões políticas, económicas e culturais, a UE é um projecto geopolítico de referência para o progresso e solidariedade por todo o mundo. Poderá constituir uma referência encorajadora em direcção à igualdade e à coesão económica e social no mundo globalizado de hoje.

1.8 Mas não pode haver lugar a complacência. O desemprego continua ainda demasiado elevado; muitos dos novos empregos criados são precários, sem qualquer segurança; o crescimento económico é, em média, muito baixo e em muitos países, embora não em todos - a idade média das populações está a aumentar, resultado do aumento da esperança de vida (positivo) e das baixas taxas de natalidade. Existe desigualdade entre homens e mulheres e uma ausência de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional; a exclusão social e as desigualdades na distribuição do rendimento e da riqueza estão a aumentar. Muitos Europeus estão surpreendidos com a globalização e preocupados com a deslocalização do trabalho para países onde os custos são mais baixos.

1.9 Ao mesmo tempo, os próprios Sindicatos Europeus defrontam-se com questões complexas. A taxa de sindicalização recuou nalguns países, frequentemente resultante da redução da indústria transformadora, numa área em que tradicionalmente o sindicalismo era forte. O desafio é agora a organização sindical nos sectores dos serviços privados, nas pequenas e médias empresas, entre as mulheres, os jovens, os migrantes e os trabalhadores precários. A CES tem como objectivo passar à ofensiva para ajudar a organizar aqueles trabalhadores que ainda não o estão.

1.10 A CES defenderá também o Modelo Social Europeu. Este é afectado pela pressão do neoliberalismo económico e pela concorrência entre Estados Membros no quadro da globalização. A concorrência fiscal e as diferenças entre os sistemas sociais nos Estados Membros da UE vão contra o Modelo Social Europeu. A nossa estratégia sindical tem que responder de uma forma ofensiva a estas matérias.

1.11 E os desafios vão para além disto. Na defesa dos negócios e da política, são muitos os que se interrogam se a Europa possui, ela própria, um modelo social distinto ou se constitui apenas um conjunto de vários modelos distintos e independentes. Isto, apesar de o Conselho de Barcelona de 2002 ter definido que o conceito de Europa Social inclui o diálogo social, o acesso aos serviços públicos, a coesão social e a redução da pobreza. A noção de que não existe Modelo Social na Europa é utilizada para justificar o argumento de que, neste momento, existe menos apetência na UE para a regulamentação social e do emprego do que havia há 10 anos. Em vez disso, a

ênfase é dada à desregulação, à desburocratização e à remoção das barreiras ao mercado único, correndo o risco das normas de emprego serem ameaçadas por medidas concebidas para promover a livre circulação do trabalho; e existem pelo menos três casos a decorrer no Tribunal Europeu de Justiça em que este princípio está em jogo. Alguns empregadores questionam o diálogo social, rejeitando os acordos colectivos e tentando evitar e por vezes combater os Sindicatos.

1.12 Por outro lado, estamos igualmente confrontados com o desafio colocado pelo aquecimento global pela necessidade de tornar o crescimento económico sustentável. Actualmente estamos mais conscientes da amplitude deste desafio, bem como dos seus potenciais impactos sociais. O nosso objectivo é passar à ofensiva por um crescimento “inteligente”, pelo aumento do investimento na educação, investigação e desenvolvimento, e para que a Europa se possa tornar o principal centro científico mundial, liderando um trabalho criativo que combine o pleno emprego e uma forte segurança social com uma produção e estilos de vida sustentáveis. A Europa tem que fazer tudo para garantir um mundo protegido e melhor para as gerações futuras.

1.13 Estes são objectivos ameaçados pelas pressões a curto prazo dos investidores financeiros, em especial no âmbito dos fundos especulativos e empresas de capitais de risco que são os mais visivelmente gananciosos, usando as empresas tradicionais como veículos de especulação em detrimento da promoção de um crescimento mediante o investimento em novas tecnologias. Este novo capitalismo “casino” ou “saltitante” constitui uma ameaça ao emprego seguro, ao crescimento sustentável, à inovação e à capacidade negocial dos Sindicatos. Os capitalistas “casino” não têm interesse no diálogo social e em parcerias sociais, ou em resolver as consequências adversas que advêm dos níveis excessivamente elevados das remunerações dos dirigentes de topo. A União Europeia tem que dar prioridade à adopção de uma verdadeira regulação dos mercados financeiros.

1.14 A Estratégia de Lisboa da UE não está a funcionar de uma forma adequada. Está a perder-se o equilíbrio entre os objectivos iniciais de crescimento, o progresso ambiental e a coesão social. As medidas implementadas nunca foram coerentes com os objectivos. Consequentemente, os modelos sociais são forçados a competir entre si. A CES acredita que a Estratégia de Lisboa deve ser redefinida urgentemente e que deve ser lançado um novo projecto que permita que a Europa atinja o seu potencial máximo de crescimento. No entanto, os conteúdos têm que deixar de ser ambíguos. A UE tem que chegar a um consenso quanto ao significado da estratégia, quanto ao conteúdo social e societal de uma estratégia de desenvolvimento e quanto às medidas e responsabilidades que têm que ser partilhadas.

O nosso programa

1.15 Em Sevilha, a CES continuará a sua ofensiva em prol de uma Europa Social mais forte, com maior progresso social, com Sindicatos mais fortes, com mais negociação colectiva e participação dos trabalhadores e a favor de maior solidariedade entre os Sindicatos e trabalhadores Europeus e de um crescimento sustentável em todo o continente. A CES tomará a iniciativa, de avançar com novas estratégias, novas campanhas e com a melhoria da organização, indo para além da monitorização e da reacção a iniciativa de empregadores e das instituições Europeias. A CES lançará as suas próprias iniciativas, em particular em cooperação com a nova Confederação Sindical Internacional, para enfrentar os numerosos e diversos desafios com que se confrontam os trabalhadores na Europa. Sevilha será uma nova etapa do desenvolvimento da CES em direcção a uma organização sindical mais forte, mais coesa, mais influente, em benefício da Europa e dos trabalhadores do mundo.

Por Sindicatos Europeus mais fortes

1.16 Os processos de globalização económica e social precisam de um movimento sindical atento e pró-activo que combine autonomia com a capacidade de crítica, propositiva e de acção.

1.17 Recusamos que o papel dos Sindicatos seja limitado a gerir as consequências sociais das operações de reestruturação. Devem ter sobretudo um papel proactivo, visando antecipar, gerir e prevenir estas operações. Devemos passar de uma estratégia defensiva a uma estratégia ofensiva.

1.18 O novo programa de acção da Confederação Sindical Internacional (CSI) assume o compromisso de *“construir um movimento sindical baseado na transformação social, abrindo a via para uma globalização que a todos beneficiará”*. Devemos demonstrar que esta ambição é exequível na Europa, berço do sindicalismo livre. Os Sindicatos Europeus têm que assumir um forte compromisso e levar a cabo acções mais eficazes visando a criação de uma UE que desempenhe um papel na regulação da globalização. De contrário, os esforços no sentido de atingir ou realizar progressos em relação à realização desses objectivos ficarão comprometidos. O sindicalismo Europeu deverá ser um mecanismo genuíno através do qual as organizações da CES poderão levar a cabo acções para atingir resultados positivos na política Europeia.

1.19 O sindicalismo Europeu tem que agir como um instrumento das organizações membros da CES e dos trabalhadores Europeus, de forma a obter os resultados que esperamos da Europa, em particular no âmbito das políticas sociais. A CES tem que atingir posições comuns a todas as duas organizações membro em áreas que constituam uma base comum em todos os Estados Membros:

- Reforço dos sistemas de relações de trabalho e da negociação de forma a reforçar os direitos, as regras e a protecção laboral, bem como os salários;
- Melhoraria dos sistemas de protecção social, de saúde e de segurança social que são parte integrante do nosso Modelo Social, apesar das diferenças institucionais existentes entre países.
- Desenvolvimento da negociação e participação dos trabalhadores a nível Europeu, nas empresas, sectores de actividade e a nível global.

A CES e as suas organizações membro devem organizar a mobilização aos níveis nacional e Europeu junto dos empregadores e das instituições Europeias, de forma a obter resultados para todo o seu programa de acção.

1.20 Mais directamente, a CES deve resolver o problema da descida das taxas de sindicalização. Nestes últimos 20 anos, a taxa de sindicalização baixou na maioria dos países Europeus. Este recuo é particularmente visível nos novos Estados Membros, o que sublinha a importância de um maior investimento no desenvolvimento de organizações sindicais independentes e representativas nesta região. Mas o declínio foi igualmente grave na Europa dos 15. Actualmente, na Europa, a proporção de trabalhadores sindicalizados nunca foi tão baixa desde 1950.

1.21 A organização e o recrutamento cabem, claramente, aos Sindicatos nacionais, mas a CES tem um papel importante a desempenhar na coordenação e no apoio das actividades, das políticas e dos intercâmbios entre as suas Organizações filiadas. Tendo em conta a descida da taxa de sindicalização nas últimas duas décadas, a

estratégia visando recuperar o terreno perdido deverá constituir um compromisso sério e a longo prazo, sendo importante que os Sindicatos analisem as razões deste declínio e definam estratégias no sentido de recuperar e aumentar os seus membros, tendo em especial atenção as mulheres, os jovens e os migrantes.

1.22 No fim de contas, o apoio e a sindicalização não constituem apenas uma questão de organização. Trata-se também de melhorar a representação dos trabalhadores e de desenvolver a negociação colectiva e o diálogo social. É igualmente necessário combinar as políticas com as acções. O problema não será resolvido de forma satisfatória sem a criação de um programa (e de uma representação) que tenha em conta os problemas com os quais os trabalhadores se confrontam nos diferentes sectores.

1.23 Propomos, portanto, que as organizações filiadas na CES se comprometam a aumentar a taxa de sindicalização ao longo dos próximos quatro anos. As Organizações serão convidadas a preparar programas de acção, de preferência sobre uma base nacional unificada, a fim de determinar as grandes linhas de intervenção para aumentar o número de sindicalizados. O trabalho já se encontra em curso com a CES a apoiar os seus filiados no planeamento das campanhas e com a promover a disseminação de boas práticas, a fim de estimular a sindicalização e a organização. Este trabalho pode, no entanto, passar a ser mais sistemático e concertado.

1.24 O apoio da CES a estas actividades incluirá:

- O desenvolvimento do intercâmbio de boas práticas e o estabelecimento de uma rede de organização da CES, apoiada por recursos na Internet com o intuito de ligar os responsáveis pela organização em toda a Europa;
- Uma intensificação da formação dos responsáveis pela organização, incluindo o reforço das competências no planeamento e lançamento de campanhas.
- O apoio a organização urgente de grupos como os jovens, os trabalhadores no sector dos serviços e em pequenas e médias empresas, os migrantes os trabalhadores transfronteiriços, os trabalhadores precários, os quadros, alguns trabalhadores transnacionais, os trabalhadores de pequenas e médias empresas e isto numa base transfronteiriça.

1.25 Para além disso, a CES empenha-se, de dois em dois anos, a desenvolver um exercício sobre “o Estado dos Sindicatos Europeus”, com base numa discussão especial no seu Comité Executivo, na Primavera de 2008.

1.26 Como parte deste trabalho, a CES está também a proceder à avaliação da Carta Sindical adoptada no Congresso de Helsínquia, bem como à análise da forma de lhe conferir um novo impulso. Uma questão a examinar no Congresso de Sevilha será a forma como apoiamos os trabalhadores migrantes, proporcionando-lhes modalidades especiais de sindicalização, numa base aceitável pelos Sindicatos do país de origem.

1.27 Outra iniciativa importante consiste em analisar, em conjunto com os filiados, quais seriam as possibilidades de obter maior apoio do poder público à sindicalização. Em alguns países, as quotas sindicais são dedutíveis nos impostos, no seu total ou em parte (à semelhança das filiações em associações profissionais). Sendo que os Sindicatos são reconhecidos pelo poder político e nos Tratados Europeus, poderia isso tornar-se uma iniciativa à escala Europeia? Mais, a educação e a formação dos trabalhadores promovidas pelos Sindicatos, merecem igualmente o apoio dos poderes públicos.

Para uma CES mais forte tanto a nível Europeu como a nível nacional

1.28 A CES deverá ser capaz de mobilizar os Sindicatos Europeus no quadro de acções de solidariedade. A economia está a melhorar e o emprego a diminuir. As condições económicas são mais favoráveis à força sindical e a CES tem que estar numa posição de vantagem. Essa solidariedade foi crucial no sucesso da Campanha contra a proposta de Directiva “Bolkestein” e um elemento na campanha que visava salvar a fábrica VW em Bruxelas. A solidariedade – europeia e mundial – constitui a nossa principal tarefa.

1.29 As relações com o conjunto dos principais grupos no Parlamento Europeu são boas. É também fundamental reforçar a nossa influência junto de todas as Instituições Europeias, incluindo a Comissão e o Parlamento. Queremos investir, desde já, mais recursos neste trabalho e estar melhor posicionados no combate aos lobbies que influenciam as políticas. É igualmente importante consolidar as nossas capacidades no que se refere à legislação do Mercado Único. Este campo de batalha ganha cada vez mais importância e, nesta área, a especialização dos Sindicatos é limitada (isto comparativamente à legislação do trabalho, por exemplo). É, também, claramente crucial o trabalho em conjunto com os filiados nacionais. O Comité Executivo deverá definir regularmente quais as matérias de prioridade estratégica, de modo a assegurar um enfoque incisivo em algumas questões-chave.

1.30 A CES deve igualmente desempenhar o seu papel por inteiro no desenvolvimento do sindicalismo mundial, apoiando o trabalho da Confederação Sindical Internacional (CSI), este novo e estimulante desenvolvimento aprovado aquando do Congresso fundador de Viena, em Novembro de 2006. Este trabalho compreende necessariamente a criação do Conselho Regional Pan-Europeu, que será o instrumento central de desenvolvimento da cooperação entre a CES e os centros nacionais dos países Europeus não representados na CES. Mas deve igualmente melhorar as relações com os movimentos sindicais nas fronteiras meridionais da CES e no resto do mundo (ver capítulo 9).

1.31 Na Europa, os 42 comités inter-regionais (CCSIs) estão a demonstrar a sua eficácia enquanto instituições transfronteiriças. Os Sindicatos nacionais responsáveis deveriam atribuir maior relevância ao trabalho realizado por estes comités, já que desempenham um papel importante no que toca ao desenvolvimento regional e à participação nas várias regiões Europeias e contribuem de uma forma decisiva para a gestão das mudanças e para a melhoria da qualidade dos mercados de trabalho nas regiões transfronteiriças.

1.32 A CES trabalhará (com o apoio do ETUI-REHS e da Agência de desenvolvimento Social) em colaboração com a CSI, a Federação Global de Sindicatos, a TUAC e com as Organizações sindicais nacionais e regionais em todo o mundo, com o objectivo de incorporar uma dimensão social, incluindo nesta o trabalho decente, o desenvolvimento sustentável, os direitos do homem e os direitos sindicais nos diversos acordos de comércio, de cooperação e de associação na União Europeia. Isto respeita não só às negociações comerciais e à integração das normas fundamentais de trabalho como também, de uma forma mais alargada, à dimensão social, cuja referência é a Carta Europeia dos Direitos Fundamentais, sendo o diálogo social o instrumento essencial à promoção dessa dimensão. Incluirá também uma campanha e trabalho conjunto sobre capitalismo “casino”.

1.33 A existência de Sindicatos mais fortes e de uma CES mais forte constitui uma condição prévia necessária para levar a bom termo a estratégia que se segue. Os capítulos seguintes deste Programa de Acção descrevem, de uma forma detalhada, os

passos que a CES se propõe levar a cabo, e insistirá para que estes sejam seguidos na Europa, com o fim de desenvolver a integração Europeia num alargado leque de domínios.

Pontos de Acção:

No seu décimo primeiro Congresso, a CES compromete-se a:

- Promover uma Europa mais forte, mais justa e solidária, mais bem sucedida, sendo o progresso social a sua prioridade;
- Lembrar continuamente aos cidadãos da Europa os pontos fortes da Europa, procurando corrigir, ao mesmo tempo, os seus pontos fracos quanto ao desemprego e à globalização;
- Desenvolver uma resposta sindical ao aquecimento global baseada num crescimento “inteligente”, na inovação e na I+D;
- Expor e combater, através de tributação e de regulamentação, as acções de especulação financeira na economia e do capitalismo “casino” que privilegiam o curto prazo;
- Dar uma nova vida à estratégia de Lisboa ou redefini-la urgentemente, reorientando as modalidades económicas de construção Europeias;
- Trabalhar conjuntamente com a CSI e ainda com a Federação Global de Sindicatos e a TUAC, no sentido de uma organização sindical mais coesa e influente no mundo;
- Desenvolver uma estratégia organizacional da CES destinada a ajudar os filiados a aumentar os níveis de sindicalização;
- Construir uma CES mais forte, mais capaz na realização de campanhas, com o fim de promover maior solidariedade.

Passar à ofensiva por:

2. Um mercado de trabalho emergente com uma forte dimensão social

2.1 A ambição da CES é de ver a Europa crescer, tanto em termos sociais como económicos, de uma forma que lhe permita gerir e moldar a globalização, favorecendo os trabalhadores na Europa e noutras regiões do mundo; que permita ainda complementar o mercado único com a dimensão social necessária, promover a liberdade e a democracia, exercer influência no caminho para a paz e para a solidariedade no mundo e controlar a tendência em direcção ao “capitalismo-casino”. É por todas estas razões que uma Europa Social mais forte é essencial.

2.2 Os resultados conseguidos até ao presente não são negligenciáveis. A União Europeia pôs em prática um conjunto bastante significativo de leis sociais baseadas na saúde, higiene e segurança no trabalho, a igualdade de tratamento e não-discriminação, os trabalhadores destacados e a informação e consulta. O programa

actual de diálogo social visa reforçar os nossos trabalhos sobre questões cruciais, tais como a reestruturação, a livre circulação da mão-de-obra, a formação e a violência no trabalho. Mas a CES pretende uma Europa Social mais dinâmica, em que a unidade e a coesão sejam reforçadas.

2.3 Para além disso, a Europa está a evoluir de forma gradual e, no quadro dos seus Tratados, em direcção a um mercado de trabalho único (baseado num conjunto de mercados de trabalho transfronteiriços em desenvolvimento), caracterizado pela livre circulação da mão-de-obra nos 27 Estados Membros da UE (mais os países do Espaço Económico Europeu). Ainda que uma grande parte do Mercado Único seja de competência da União Europeia, a contrapartida lógica deveria ser a criação de um espaço para todas as situações transfronteiriças de trabalho transfronteiriço, quer com base na livre circulação de trabalhadores quer na livre circulação de serviços. Um mercado de trabalho único necessita de um quadro com regras em matéria de condições de trabalho, direitos sindicais, de protecção social, de segurança, saúde, higiene e segurança no trabalho etc. incluindo regras claras quanto ao respeito por sistemas nacionais de relações sociais de trabalho. Caso contrário, as normas em vigor num país serão ameaçadas por normas menos restritivas de outros – é o denominado “dumping social”.

2.4 Esta é a razão pela qual a CES coloca a Europa Social no cerne do nosso manifesto – uma Europa Social que ajude os trabalhadores, garantindo segurança na gestão da mudança; uma Europa Social que ofereça mais e melhores empregos, e uma Europa Social que garanta os direitos fundamentais, ao incluir a Carta dos Direitos Fundamentais da UE no quadro de novos Tratados Constitucionais.

Os desafios do mercado de trabalho Europeu

2.5 Nos anos mais recentes, os mercados Europeus de emprego sofreram enormes mudanças, com uma alteração de economias industriais e/ ou agrícolas para economias de serviços, uma feminização da mão-de-obra, um aumento de mobilidade transfronteiriça com o alargamento da UE e fluxos migratórios consideráveis de fora da UE. Estas alterações exerceram grandes pressões nos trabalhadores e nas trabalhadoras e nas suas famílias, na adaptação a circunstâncias em constante mutação, num contexto de envelhecimento demográfico das sociedades.

2.6 Apesar de, desde a viragem do milénio, o desemprego na Europa dos 25 tenha descido para perto dos 8%, é inaceitável que continue tão elevado. E esta média esconde taxas bastante mais elevadas em certos grupos do mercado de trabalho – em particular os jovens – e também em certas regiões. As taxas de emprego aumentaram lentamente, mais depressa para as mulheres do que para os homens, mas no seu todo demasiado devagar para atingir os objectivos de Lisboa em matéria de emprego, tendo em conta o seu estado actual, até 2010. A continuação destas tendências positivas dependerá, em grande parte, da manutenção da retoma económica actual e à evolução da economia mundial, fora do controlo da Europa, essencialmente de políticas macro-económicas apropriadas.

2.7 No decurso dos últimos anos, o trabalho atípico tem continuado a aumentar e há uma tendência acelerada para o emprego precário. Na UE de hoje, quase um em cada cinco trabalhadores tem um contrato a tempo parcial e cerca de um em cada sete, um contrato a prazo. É verdade que, na maioria dos países da UE, os trabalhadores a tempo parcial trabalham cerca de metade das horas de um horário normal a tempo completo. Embora, em vários países – em que o trabalho a tempo parcial se encontra relativamente bem enquadrado pela regulamentação social e laboral – o trabalho a

tempo parcial está a tornar-se uma escolha voluntária por parte das mulheres (e cada vez mais por parte dos homens) de forma a adaptarem temporariamente as suas horas de trabalho às suas necessidades de conciliação do trabalho com os cuidados a crianças ou outros dependentes. Contudo, em muitos países, as mulheres trabalham a tempo parcial por não haver oferta de empregos a tempo inteiro, ou a “escolha” de trabalhar a tempo parcial reflecte, de facto, a ausência de oferta de cuidados a crianças a preços acessíveis e de boa qualidade. As remunerações e vantagens sociais tendem a ser menos elevadas para os trabalhadores a tempo parcial e alguns contratos exploram manifestamente os trabalhadores, impondo-lhes tempos de trabalho curtos e irregulares e níveis salariais muito baixos (contratos de zero horas), e taxas muito baixas de salário, muitas vezes combinadas com um contrato a termo certo. O aumento dos contratos a prazo é preocupante, já que um contrato permanente se torna importante para garantir a segurança, a capacidade e a motivação para investir na formação e, na generalidade, beneficiar de um nível de vida mais digno. Pior, para muitos trabalhadores, a sucessão de contratos a prazo tornou-se uma situação “permanente”.

2.8 Uma outra característica da precariedade é a tendência para o trabalho independente, através do qual os empregadores evitam as suas obrigações em relação aos trabalhadores, redefinindo os trabalhadores “dependentes” como prestadores de serviços “independentes”. Os trabalhadores sofrem as consequências sob a forma de prestações sociais reduzidas ou inexistentes. Por outro lado, o trabalho temporário ou o trabalho através de subcontratações está a aumentar, muitas vezes ao abrigo de disposições legais pouco claras e, muitas vezes, sem estarem abrangidos por convenções colectivas, dando aos trabalhadores protecção laboral muito reduzida e criando situações de concorrência desleal ameaçando os padrões laborais nas empresas de utilizadores. Tal como acontece com o desemprego, o trabalho precário tende a concentrar-se em grupos vulneráveis: jovens, mulheres e trabalhadores imigrantes, e está a provocar um aumento dos “trabalhadores pobres”. Mas também os licenciados e os jovens trabalhadores se vêem cada vez mais confrontados com perspectivas inseguras relativamente ao mercado de trabalho, sob a forma de contratos a termo certo, de trabalho independente imposto, e de excessivas exigências de mobilidade, etc.

2.9 As curvas de salários conduzem a leituras deprimentes, tanto num plano geral como no que diz respeito às estruturas salariais. No conjunto, o crescimento dos salários reais é, na maioria dos países, inferior ao crescimento da produtividade – ela própria pouco sustentável. Por conseguinte, a distribuição geral do rendimento nacional passa da mão-de-obra ao capital. Mesmo com uma baixa taxa de inflação, os salários reais aumentaram muito pouco tendo nalguns casos diminuído. Mais recentemente, o crescimento dos salários nos novos Estados Membros aumentou significativamente, permitindo um processo de convergência dos níveis de vida. Além disso, é nos salários mais baixos que a pressão para a descida dos salários é mais forte; Os salários mínimos não acompanharam o ritmo do crescimento médio dos salários, aumentando o fosso entre os trabalhadores com elevados e baixos salários. Muitos dos trabalhadores pobres são mulheres, e reforçam o problema dos “trabalhadores pobres”. Por outro lado, o fosso salarial entre homens e mulheres, permanece persistentemente elevado, em média de 15% na EU, não mostrando sinais de redução

2.10 Assistiu-se recentemente ao aumento das migrações internas no seio da UE, particularmente após o alargamento em 2004. Há que notar, por um lado, que em nenhum país da Europa dos 15 (com excepção do Luxemburgo), o número de não oriundos de outros países da UE ultrapassa os 5% da população activa, sendo que a maioria deles chegam através de outros países da Europa dos 15, e não dos novos

Estados Membros. Por outro lado, nas economias em relativamente rápido crescimento da Europa Ocidental (Irlanda, Espanha, Reino Unido, mas também a Alemanha) constata-se um afluxo significativo de trabalhadores provenientes dos novos Estados Membros. Embora a avaliação em relação à contribuição destes trabalhadores para a economia dos países de acolhimento seja em geral seja positiva, existem fortes reservas quanto às condições em que estes trabalhadores são empregados – em alguns casos sendo explorados – e os efeitos secundários negativos provocados nos mercados de trabalho dos países de acolhimento, nomeadamente a concorrência salarial desleal, ou ainda nos países de origem, como sendo a falta de mão-de-obra, a fuga de cérebros ou de jovens.

2.11 Um dos principais motores destas e de outras mudanças é a emergência gradual de um mercado de emprego Pan-Europeu que, mau grado a imposição de medidas transitórias pela maior parte dos países da UE dos 15, constituiu um grande passo com o alargamento em 2004. Da mesma forma, em 2007, a maioria dos países terá reduzido as restrições à livre circulação de trabalhadores, e em 2011 deverá ter eliminado por completo tais restrições, o que demonstra claramente a necessidade urgente de criação de um quadro legal aos níveis nacional e europeu para o acompanhamento da crescente mobilidade de trabalhadores. Para além disso, mesmo que as migrações fiquem quantitativamente limitadas, os capitais podem continuar a circular. A mobilidade de trabalhadores, especialmente no quadro da prestação de serviços – conduziu em alguns países, regiões e sectores a conflitos de ordem jurídica sobre as condições apropriadas a aplicar, em particular as condições negociadas colectivamente. Em particular, nas regiões transfronteiriças, a oferta crescente de serviços e de trabalho temporário levou à precariedade das condições de trabalho, à falta de respeito pelos acordos colectivos e à exclusão social, com efeitos muito negativos para o desenvolvimento sócio-económico dessas regiões. A deslocalização da produção – ou ameaça de deslocalização – constituiu um poderoso factor de reestruturação empresarial, de perdas de emprego e de negociação de concessões por parte dos Sindicatos, em certos sectores e países. Ao mesmo tempo, estas forças – se geridas adequadamente e se oferecerem oportunidades adequadas de emprego aos trabalhadores – poderão contribuir para elevar os níveis de vida na Europa alargada.

2.12 De uma forma mais geral, a globalização tendeu a deslocar o equilíbrio do poder da mão-de-obra para o capital. Este fenómeno tem um peso incontestável no crescimento dos salários e confere aos empregadores o poder de impor exigências, tais como os contratos a prazo. A globalização pode igualmente estar na origem de pressões que visam a redução dos impostos e das despesas públicas, nomeadamente em áreas essenciais, tais como as políticas activas do mercado de trabalho. As pressões da globalização são exacerbadas por uma má governança e pelo aumento dos interesses das sociedades dominadas pelo (ou conduzidas pelo receio do) capital financeiro. Os capitais especulativos e os fundos de investimento privados, particularmente na sua procura de rendimentos elevados a curto prazo, pressionam os trabalhadores e os Sindicatos a fazer concessões destroem práticas de relações de trabalho estabelecidas com base na confiança.

2.13 Tendências a longo prazo, tais como o aumento dos níveis da educação e formação, a participação crescente das mulheres no mercado de trabalho e as alterações demográficas continuarão a fazer sentir os seus efeitos. É provável que prossiga a tendência do crescimento do emprego nos serviços, particularmente nos serviços domésticos e nos serviços de prestação de cuidados (ganhando terreno ao trabalho não pago no domicílio). Entretanto, as mudanças demográficas impõem mudanças políticas, não apenas no que diz respeito aos sistemas de reforma, mas

também no mundo do trabalho, sendo domínios essenciais a aprendizagem ao longo da vida e a saúde, higiene e segurança no trabalho.

2.14 Neste contexto, os desafios com que são confrontados os Sindicatos na Europa revelam-se ao mesmo tempo claros e exigentes:

- Reclamar - e contribuir – para políticas que assegurem o crescimento do emprego e o emprego de qualidade e que conduzam a uma descida significativa e sustentável do desemprego e do sub-emprego, particularmente no que diz respeito às mulheres e aos jovens;
- Insistir no respeito pelas Convenções fundamentais da OIT, pela Carta dos Direitos Fundamentais da UE e pelo direito de todos os trabalhadores do espaço Europeu (incluindo os trabalhadores da economia informal) ao “trabalho decente”, correspondente a normas de trabalho mínimas em termos de salários, condições e horários de trabalho, saúde, higiene e segurança, segurança social, etc.
- Militar em prol de um quadro de regras, incluindo os direitos sindicais transnacionais, que fazem do mercado Europeu do emprego emergente um mercado no qual a mobilidade e as migrações livremente escolhidas aumentem os rendimentos e os níveis de vida de todos os cidadãos e trabalhadores Europeus.

Maior igualdade, respeitando a diversidade

2.15 A população activa está a sofrer alterações por toda a Europa: a característica mais visível talvez seja a feminização da mão-de-obra, com efeitos profundos também nos padrões familiares e nas sociedades. Para além disso, o mercado de trabalho tem vindo a tornar-se cada vez mais multi-cultural e diversificado, desafiando as capacidades de integração das comunidades. O padrão do trabalhador homem, branco, no sector da indústria, a tempo inteiro, que constituiu o padrão do sindicalizado durante muito tempo, está a tornar-se cada vez mais raro, dando lugar aos trabalhadores empregados no sector dos serviços, muitos deles mulheres e/ ou trabalhadores migrantes ou pertencentes a uma minoria étnica – com trabalho a tempo parcial ou com contratos a termo certo. Mas também outros trabalhadores “atípicos” estão a exigir reconhecimento e igualdade de tratamento no local de trabalho (trabalhadores lésbicas, homossexuais, bissexuais e transsexuais, ou seja, trabalhadores LGBT) ou a exigir a sua adequada quota-parte no emprego e uma atenção às suas necessidades específicas (trabalhadores portadores de deficiência). As instituições e as políticas do mercado de trabalho terão que se adaptar. Mas também os Sindicatos terão que se actualizar.

2.16 A CES reafirma que a discriminação em todas as suas formas não é aceitável, nem no local de trabalho, nem na sociedade em geral, e reafirma os seus compromissos na luta pela igualdade de oportunidades para todos, e contra todas as formas de racismo, xenofobia, Islamofobia e homofobia.

2.17 Sendo a igualdade de tratamento um conceito poderoso, enquadrado no Tratado Europeu de várias formas (artigo 141 sobre a igualdade de tratamento de homens e mulheres e o artigo 13), torna-se claro que a sua implementação exige uma articulação forte com as políticas sociais e acções positivas no sentido de criar as condições que permitam que os trabalhadores e os cidadãos tenham igualdade de oportunidades. É também importante reconhecer que numa Europa de 27 ou mais Estados Membros se torna cada vez mais importante reconhecer e respeitar a diversidade como uma característica positiva das sociedades Europeias. Ao invés de

ver a igualdade e a diversidade como conceitos mutuamente exclusivos, a CES considera que a igualdade e a diversidade são conceitos complementares e luta pela igualdade de direitos e de oportunidades no respeito e valorização da diversidade.

As prioridades da CES nestas matérias serão:

Mais integração de género

2.18 A taxa de emprego (no caso do emprego remunerado) para as mulheres é actualmente, em média, 55,7% (em comparação com os homens 70,9%) e representam 44% da taxa de sindicalização. No entanto, a sua representação e visibilidade em todos os níveis de tomada de decisão são demasiado reduzidos.

2.19 Atingir a igualdade de género na Europa continua a constituir o maior desafio para todos os intervenientes aos níveis nacional e Europeu. Embora tenha sido feito algum progresso, desde que o primeiro Tratado Europeu (faz 50 anos em 2007) introduziu a obrigação de garantir “igualdade de remuneração” para homens e mulheres, esse progresso observou uma paragem nos últimos anos, tendo em alguns países sido mesmo observados alguns retrocessos. As diferenças salariais entre géneros situam-se, em média, ainda nos 15%, na UE-25, mas em alguns países são mais de 20%. O aumento do emprego feminino tem-se dado principalmente em empregos e sectores altamente feminizados, tais como os serviços públicos e privados, e tendem a trabalhar em condições mais precárias. O cuidado a crianças e outras infraestruturas, bem como outras medidas para melhoria da conciliação entre a vida familiar e profissional são ainda, na maioria dos países, muito insuficientes, oferecendo frequentemente más condições ou preços demasiado elevados. Além disso, são ainda consideradas “infraestruturas dirigidas às mulheres”, e não aos pais. Apesar do facto de as mulheres entretanto terem eliminado o fosso a nível educacional, a sua maioria mantém-se ainda no patamar inferior das categorias profissionais e dos salários. Para as mulheres, o investimento na formação e na aprendizagem ao longo da vida ainda não é considerado um investimento económico viável.

2.20 Recentemente a UE reconheceu a importância da acção a nível de todas estas matérias (Primavera de 2005, Acordo entre os parceiros sociais a nível Europeu sobre um *Quadro de Acções de Género*; Primavera de 2006: A Comissão Europeia adoptou um *Road-map para a Igualdade entre homens e mulheres 2006-2010*; o Conselho de Ministros adoptou um Pacto de Género na Cimeira da Primavera de 2006). Em todos estes documentos existe uma referência clara à importância da participação total e igual de homens e mulheres no mercado de trabalho e na sociedade em geral como uma condição fundamental para o desenvolvimento de uma Europa competitiva e próspera.

2.21 Ao mesmo tempo, a Comissão Europeia, os Estados Membros e as organizações de empregadores seguem muitas vezes um caminho ambíguo, defendendo a igualdade e a integração de género, mas ao mesmo tempo adoptando políticas económicas, de emprego e sociais com efeitos claramente contrários.

2.22 A investigação evidenciou que os acordos colectivos são positivos para os trabalhadores em geral, mas que também trazem importantes vantagens para as mulheres: em sectores e empresas com sindicalizados, em países com uma grande cobertura de negociação colectiva, existe uma tendência geral para horários de trabalho mais reduzidos para as mulheres e para os homens, para opções de trabalho mais flexíveis sob condições de segurança, para mais protecção aos trabalhadores atípicos e uma diferença salarial mais reduzida.

2.23 Para a CES e os seus filiados, é urgente intensificar os esforços e as acções a este respeito. Os Sindicatos necessitam de mulheres activas na luta por causas sindicais importantes. Em muitas organizações filiadas na CES, o aumento da taxa de sindicalização tem sido maioritariamente ao nível das mulheres, e a sua taxa de sindicalização é agora mais ou menos proporcional à sua participação no mercado de trabalho (embora não seja o caso de todos os países!).

2.24 As políticas em matéria de igualdade de oportunidades são importantes, mas insuficientes. A dimensão de género tem que ser reconhecida e abordada em todas as áreas políticas, tanto dentro como fora do movimento sindical.

2.25 Assim, a CES e os seus filiados necessitam de levar a cabo as suas acções e actividades nas seguintes áreas:

- Exigir políticas de combate à precariedade no trabalho.
- Dar prioridade a acções para a redução da disparidade salarial entre géneros através de todos os meios possíveis e especialmente da negociação colectiva, combatendo os baixos salários, actualizando o valor do trabalho das mulheres e lutando pela igualdade salarial para o mesmo trabalho;
- Dar prioridade a políticas que melhorem a conciliação entre a vida familiar e profissional, em particular no que toca ao horário de trabalho, esquemas flexíveis de trabalho, infra-estruturas para cuidados e esquemas de licenças.
- Rever e adaptar a regulamentação no âmbito da saúde, higiene e segurança no trabalho, relativas a problemas físicos específicos e a necessidades das mulheres.
- Dar um enfoque especial à integração de género em todas as políticas a nível Europeu, incluindo as políticas em matéria de mercado interno, bem como a nível das políticas da CES.
- Defender a articulação positiva entre os serviços públicos de qualidade e a igualdade de género.
- Eliminar a diferença de representação nos Sindicatos a todos os níveis.

Mais acção no combate ao racismo e à xenofobia e na promoção da integração e não-discriminação de trabalhadores migrantes e pertencentes a minorias étnicas

2.26 Todos os Estados Membros da UE lutam actualmente contra os desafios do aumento da mobilidade transfronteiriça no seio da UE e da migração do exterior da UE e a integração de antigos e novos grupos de trabalhadores migrantes e pertencentes a minorias étnicas. Vários países enfrentam crescentes casos graves de instabilidade social e de fortes sinais de racismo e de xenofobia.

2.27 É da maior importância reforçar a capacidade da UE, dos Estados Membros e dos parceiros sociais para oferecer e manter condições de trabalho e de vida justas e protecção social adequada para todos os habitantes da Europa num quadro de igualdade de direitos e de oportunidades. Só assim é possível combater os crescentes sentimentos de insegurança social por parte de milhões de trabalhadores, passíveis de alimentar o racismo e a xenofobia.

2.28 É necessário um maior enfoque na integração como um processo de duas vias, exigindo não só a adaptação por parte de antigos e novos migrantes ao seu novo ambiente de trabalho e de vida, mas também um bom acolhimento e integração por parte dos locais de trabalho e das comunidades que recebem os trabalhadores migrantes e as suas famílias. Neste sentido, existe uma necessidade urgente de se atribuir mais e melhores direitos de cidadania social e política aos trabalhadores migrantes e às suas famílias.

2.29 A CES e os seus filiados prosseguirão a construção do Programa de Acção da CES para a migração, integração e combate à discriminação, racismo e xenofobia, adoptado pelo Comité Executivo da CES em Outubro de 2003 e comprometem-se em especial a:

- Desenvolver uma campanha sindical de combate ao racismo, xenofobia e Islamofobia através de novas estratégias, fazendo uso de exemplos de boas práticas de organizações filiadas. Tal campanha deveria centrar-se na importância da identidade e sentimento de pertença, no respeito pela diversidade, que poderá ajudar a superar o crescente e potencialmente perigoso fosso entre “nativos e estrangeiros”.
- Promover a representação e visibilidade sindical dos trabalhadores migrantes e pertencentes a minorias étnicas a todos os níveis, de forma a aumentar a força democrática e a mostrar a relevância do movimento sindical para uma mão-de-obra moderna, quaisquer que sejam as suas origens;
- Reivindicar políticas integradas mais fortes no que respeita ao emprego, à educação, às condições de trabalho e de vida e aos serviços públicos, em que a integração seja explicitamente considerada como um processo de duas vias, em articulação com as políticas anti-discriminatórias, dando maior enfoque à necessidade de investir na coesão social;
- Chamar a atenção dos empregadores e das respectivas organizações no sentido de compreenderem o papel central que os parceiros sociais devem desempenhar: acções conjuntas no local de trabalho e a nível sectorial, tendo por base a noção de que as negociações, os acordos e os códigos de conduta constituem instrumentos importantes para se chegar a compromissos por parte de todos os actores relevantes, criando-se uma dinâmica positiva. Os parceiros sociais a nível Europeu deveriam desempenhar um papel importante na promoção destas acções.

Mais e melhor acesso ao emprego e formação profissional para os trabalhadores deficientes:

2.30 Com um nível Europeu de desemprego de população deficiente 2 ou 3 vezes superior ao dos trabalhadores e uma taxa de emprego média de 23%, o desafio de atingir o objectivo da CES em matéria de igualdade de acesso ao emprego e à formação continua a ser muito importante e requer uma crescente mobilização por parte de todos. No quadro das iniciativas levadas a cabo em anos anteriores, a CES continuará a mobilizar os seus membros com vista à melhoria do nível de emprego entre as pessoas portadoras de deficiência, bem como à facilitação do acesso à formação.

2.31 A CES tem como objectivo o aumento da sensibilização das organizações sectoriais e nacionais, no sentido de avaliarem as conquistas alcançadas no âmbito do “Ano Europeu para a Deficiência” (2003) e de aproveitar o “Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades” para o lançamento de uma campanha em parceria com o Fórum Europeu de Portadores de Deficiência.

2.32 No quadro do diálogo social, a CES avaliará o legado da “Declaração Conjunta sobre o Acesso ao Emprego para os Portadores de Deficiência” assinada em 2003 no âmbito do “Ano Europeu para a Deficiência”. Levará a cabo todas as iniciativas que lhe for possível, para a efectivação deste compromisso por parte dos parceiros sociais.

2.33 Durante este período a CES prosseguirá a sua mobilização e das organizações suas filiadas, bem como das organizações nacionais e Europeias, no sentido de criarem uma Directiva específica dirigida aos deficientes, nomeadamente sobre as suas condições de vida, recursos e direitos.

2.34 Finalmente, a CES apela ao envolvimento das suas organizações no sentido de pressionarem os seus Governos na ratificação e aplicação da Convenção das Nações Unidas, adoptada pela Assembleia-geral das Nações Unidas de 13 de Dezembro de 2006 “relativa aos direitos dos deficientes”.

Mais campanhas de sensibilização e acções e actividades no combate à discriminação com base na orientação sexual

2.35 Investigações recentes levadas a cabo pela Comissão Europeia (Eurobarómetro 2007), no âmbito do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades, mostraram que se desconhece em toda a Europa, incluindo nos Sindicatos, que a orientação sexual constitui um dos motivos de não discriminação reconhecidos a nível da UE. Em muitos Estados Membros, a implementação não é levada a cabo de uma forma activa. É portanto urgente investir em actividades de sensibilização e levar a cabo acções mais efectivas em relação a preconceitos que possam existir nos Sindicatos e entre os seus membros;

2.36 A CES e os seus filiados intensificarão assim as suas acções e actividades, a fim de desenvolver uma imagem mais clara da situação real a nível nacional e encorajar uma troca de experiências e de boas práticas que promovam a diversidade e a não discriminação nos Sindicatos e no local de trabalho, e explorar as possibilidades para desenvolver linhas directrizes ou códigos de conduta com organizações de empregadores a nível Europeu.

Uma política mais proactiva em matéria de migração económica, mais investimento em integração

2.37 É tempo de reconhecer a necessidade de políticas mais proactivas em matéria de migração e integração a nível da UE; políticas baseadas no reconhecimento dos

direitos sociais fundamentais dos actuais cidadãos, bem como dos recém-chegados, integradas em políticas de emprego e de desenvolvimento fortes, tanto nos países de origem como nos de destino. É urgente a criação de um quadro comum de regras comunitárias em matéria de admissão ao emprego.

2.38 Embora as populações Europeias tenham frequentemente dificuldades em ver a Europa como um continente de imigração, o facto é que a Europa atrai cada vez mais imigrantes, em trabalhos de baixas qualificações e de baixos salários, bem como em áreas como as tecnologias da informação e a saúde, onde nos mercados de trabalho de alguns países se verifica cada vez mais penúria. Em relação aos trabalhos de baixas qualificações são os imigrantes sem documentos (provenientes de países não pertencentes à UE, bem como dos novos Estados Membros) que cada vez mais satisfazem as necessidades de trabalho barato dos empregadores. O facto de lhes ser negado um estatuto jurídico sem qualquer perspectiva de legalização, torna-os presas fáceis para a exploração, constituindo esta uma das razões pelas quais são usados para reduzir os salários normais acordados colectivamente. Mas também os trabalhadores que chegam pelas vias “legais” são muitas vezes recrutados através de agências e subcontratantes, e empregados em condições muito flexíveis e precárias, permitindo a não aplicação da lei laboral, os contratos colectivos e a segurança social por parte dos seus empregadores.

2.39 A UE deverá, assim, desenvolver urgentemente uma política de migração mais proactiva, adaptada à “gestão” ao invés da prevenção da mobilidade e migração para o emprego, combinadas com fortes esforços de integração e reforço dos padrões laborais. Esta política deverá oferecer aos antigos e novos grupos de migrantes e às minorias étnicas igualdade de direitos e de oportunidades nas nossas sociedades, na promoção da coesão social, o que permitiria que os cidadãos e os trabalhadores passassem a valorizar a contribuição positiva que os migrantes representam para as nossas economias e sociedades, e a valorizar a migração e a integração, considerando este fenómeno um desafio positivo e não uma ameaça negativa.

2.40 Tal política deveria, numa abordagem integrada, ser baseada num quadro claro de direitos como os estabelecidos pelas convenções internacionais das Nações Unidas e da OIT e pelos instrumentos do Conselho da Europa, e ser desenvolvida em consulta estreita com os parceiros sociais a todos os níveis relevantes. A CES intensificará acções e campanhas com o fim de apelar à ratificação e implementação das convenções e instrumentos relevantes e promover o uso de instrumentos legais que garantam o respeito pelos direitos humanos dos trabalhadores migrantes, tal como o Protocolo adicional à Carta Social Europeia, que prevê um sistema de queixas colectivas, bem como os procedimentos referentes ao Artigo 24 e 26 da Constituição da OIT;

2.41 Tal política deveria reconhecer a necessidade de dar prioridade ao investimento nas competências e qualificações dos cidadãos Europeus desempregados e sub-empregados, incluindo os migrantes ou que provêm de minorias étnicas, bem como os residentes a longo prazo, naturais de países terceiros e refugiados, a fim de solucionar falhas no mercado de emprego, ao invés de investir em programas de recrutamento simplistas, que apenas oferecem às empresas e aos Estados Membros soluções de curto prazo sem solucionarem as consequências a longo prazo.

2.42 Tal política deveria oferecer possibilidades de admissão de migrantes económicos, criando um quadro comum de condições de entrada e residência, que deveriam ser baseadas num consenso claro entre as autoridades públicas e os parceiros sociais relativamente, por um lado, às necessidades reais do mercado de trabalho e, por outro, à ilusão de fecho de fronteiras, prevenindo uma política de

migração de dois gumes que favoreça e facilite a imigração dos trabalhadores altamente qualificados, negando o acesso e direitos a trabalhadores detentores de qualificações médias e baixas.

2.43 Tal política deveria prevenir os efeitos cada vez mais negativos da concorrência mundial sobre os trabalhadores qualificados: os efeitos potencialmente devastadores da fuga de cérebros e de jovens dos países de origem, bem como o potencial “desperdício de cérebros” em termos de sub-utilização de capacidades e qualificações de migrantes nos países de destino;

2.44 Deveriam ser desenvolvidas políticas mais proactivas para combater a exploração laboral, em especial de migrantes ilegais, exigindo reconhecimento e respeito dos seus direitos humanos e sindicais, e dando-lhes condições de regularização. Enquanto existe uma necessidade de se ser rigoroso com os empregadores que empregam os seus trabalhadores em condições de trabalho de exploração, deveriam ser desenvolvidas políticas mais eficientes para prevenir e solucionar tais condições de exploração. Constituem instrumentos úteis passíveis de ser criados pela EU, o desenvolvimento de um espaço legal em que os trabalhadores ilegais possam apresentar denúncias relativas a casos de condições de trabalho exploradoras sem serem imediatamente ameaçados de expulsão e deportação, separando a Inspeção do Trabalho da Inspeção da situação de imigração. Reconhece-se assim que os direitos humanos e laborais podem existir e existem de facto, devendo ser tratados independentemente de se ter ou não os documentos em ordem, introduzindo a responsabilidade em cadeia nos principais contratantes que recorrem a agências e sub-contratantes que não respeitam os direitos humanos e laborais mínimos.

2.45 Isto terá que ser articulado com políticas externas (comércio, desenvolvimento) que promovam níveis de vida com mais qualidade e mais oportunidades nos países de origem, que dariam oportunidades de trabalho apropriadas em casa aos (potenciais) trabalhadores migrantes e às respectivas famílias. A cooperação e a parceria com países terceiros deverão ser reforçadas, em particular nos países nos desenvolvimentos e os países vizinhos da Europa.

2.46 A CES e os seus filiados deveriam dirigir-se aos empregadores e às suas organizações, aos níveis nacional e Europeu no sentido de explorarem formas de lidar com a migração económica e a integração no diálogo social, a todos os níveis apropriados, reconhecendo a forte dimensão do emprego e do mercado de trabalho nestas matérias.

2.47 A CES e os seus filiados comprometem-se a desenvolver políticas e estratégias no sentido de: organizar os trabalhadores migrantes (independentemente do seu estatuto legal), defender os seus direitos humanos, prevenir e combater a exploração e melhorar o seu nível e condições de vida.

A CES e os seus filiados deveriam também reforçar a sua cooperação com os Sindicatos nos países de origem, relativamente a informação, educação e formação, com o duplo objectivo de reforçar o papel dos Sindicatos nos países de origem e de prestar informação a potenciais migrantes em matéria de condições de trabalho e direitos mínimos a respeitar na UE.

2.48 A CES e os seus filiados irão em particular

→ Promover através de todos os meios a liberdade de associação de trabalhadores migrantes independentemente do seu estatuto legal, levando

a cabo uma troca de boas práticas sindicais nesta matéria de acções de apoio legal onde este direito é violado;

- Desenvolver acções e actividades para chegar a trabalhadores migrantes antigos e novos não organizados, concedendo-lhes informação, protecção e apoio e intensificar os esforços no sentido de os recrutar e organizar, em cooperação com as associações de trabalhadores migrantes e ONG's activas neste domínio;
- Dar inicio e apoiar as acções e actividades que demonstrem a contribuição positiva dos trabalhadores migrantes antigos e novos e das respectivas famílias, para as sociedades e economias Europeias e contribuir para a solidariedade e para o entendimento mútuo.

Um melhor quadro para a mobilidade no seio da UE

2.49 A CES apoia as quatro liberdades da UE, isto é, o movimento de bens, de capital, de serviços e de trabalhadores. Mas as consequências para o direito do trabalho para as relações industriais carecem de uma solução urgente. A nível da UE precisamos do compromisso político para oferecer as condições adequadas para investir na gestão e ordem adequadas nos mercados de emprego nacionais e Europeus, reforçando os sistemas de relações trabalho nacionais e Europeus e oferecendo aos trabalhadores protecção e segurança básicas, de forma que as fronteiras e a mobilidade possam realmente ser vistos como um desafio positivo.

2.50 A CES exige um quadro Europeu de “regras do jogo” que ofereça uma base para a concorrência, que obrigue os empregadores a respeitar a lei laboral nacional e as relações de trabalho e a assumir as suas responsabilidades no que toca às condições de vida e de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela mobilidade e garanta o reforço adequado dos padrões de trabalho, nomeadamente através do reforço das inspecções do trabalho e da saúde, higiene e segurança no trabalho.

2.51 Um quadro jurídico a nível de toda a Europa que apoie a mobilidade transfronteiriça de trabalhadores deveria integrar um conjunto de normas mínimas estabelecidas a nível Europeu, princípios claros de igualdade de tratamento em termos de salários e condições de trabalho aplicados ao local em que o trabalho é desempenhado, igualdade de acesso a sistemas de apoio social e à portabilidade de direitos.

2.52 Deveria ainda limitar a interferência das leis do Mercado da UE e das regras da concorrência no domínio da política social (artigo 49 do Tratado) e oferecer uma protecção mais eficiente à lei nacional e aos sistemas de protecção social, relações de trabalho e negociação colectiva.

2.53 Deveria oferecer mecanismos e instrumentos, incluindo a responsabilidade dos principais contratantes, para a monitorização transfronteiriça e reforço das condições de trabalho e dos padrões laborais e assegurar uma coordenação Europeia em matérias de implementação. Deveria ser considerada a criação de um “Europol-social” para apoio dos Estados Membros no reforço dos padrões laborais e no combate à fraude social.

2.54 Quando o capital se torna cada vez mais transfronteiriço e mundial, a mão-de-obra passa a necessitar também de instrumentos que lidem com esse fenómeno. Assim, um quadro Europeu adequado para a mobilidade deveria conter instrumentos de equilíbrio do poder da mão-de-obra organizada a nível transnacional, tal como o direito transnacional a levar a cabo acções sindicais, construído com base no respeito total dos sistemas nacionais de negociação e acção colectiva.

2.55 De forma a assegurar o equilíbrio entre as quatro dimensões da livre circulação transfronteiriça, e a controlar a importância excessiva atribuída actualmente nos Tratados Europeus às prerrogativas do capital e aos prestadores de serviços na resposta a violações à sua liberdade de circulação, o movimento sindical necessita de “armas iguais”, ou seja, do direito dos trabalhadores cooperarem a nível transnacional e de se apoiarem mutuamente através da acção sindical, incluindo através de acções de simpatia. A CES examinará as convenções internacionais e Tratados existentes, incluindo a Carta Europeia dos Direitos Fundamentais, no sentido de apurar se estes oferecem protecção e salvaguardas suficientes ou se necessitam de ser reforçadas e desenvolverá propostas de acordo com as necessidades sentidas.

2.56 Enquanto a UE já não pode sobreviver sem um quadro Europeu de regras, ao mesmo tempo, a pressão da regulamentação social, laboral e fiscal continuará a ser predominantemente de carácter nacional e regional, exigindo uma forte cooperação transfronteiriça entre as autoridades públicas, os inspectores do trabalho e os Sindicatos, nomeadamente no contexto da EURES e dos Comitês Transfronteiriços, a fim de fornecer informação e apoio aos trabalhadores transfronteiriços. A CES pressionará todas as instituições Europeias no sentido de investirem ao nível da quantidade e qualidade das parcerias EURES transnacionais, através de orçamentos adequados e do desenvolvimento da sua capacidade de lidarem com a integração social e económica dos mercados de trabalho a nível transfronteiriço e da remoção de obstáculos à livre circulação de trabalhadores, com vista à promoção de mobilidade de livre escolha, e de qualidade, nomeadamente através do diálogo social transfronteiriço. A CES solicita que a Comissão reveja os apoios financeiros para assegurar que a EURES tenha à sua disposição os recursos adequados.

2.57 Enquanto o direito à livre circulação de trabalhadores no seio da UE deve ser claramente distinguido da migração de trabalhadores provenientes de países terceiros, existe uma necessidade crescente de desenvolver políticas coerentes no que toca à livre circulação de todas as pessoas, cidadãos Europeus e outros residentes legais, no seio da UE. Assim, as restrições de transição ao direito fundamental de liberdade de circulação dos cidadãos Europeus deverão ser substituídas, tão breve quanto possível, por políticas centradas na implementação de condições adequadas. Mais, a UE deverá estender o direito de livre circulação no seio da UE a naturais de países terceiros a trabalhar legalmente em qualquer dos países Europeus.

2.58 Uma mobilidade transfronteiriça crescente também exige uma adaptação das acções, das actividades e das estruturas sindicais, de forma a oferecer aos trabalhadores, em especial os que trabalham fora temporariamente, protecção adequada e efectiva dos seus direitos sociais e laborais. A CES e os seus filiados tomarão como base a resolução adoptada no Congresso de Helsínquia de 1999 (“Sindicatos sem Fronteiras”) para avaliar as formas da sua plena implementação. Para além disso, serão desenvolvidos os sistemas de apoio mútuo entre Sindicatos transfronteiriços aos níveis bilateral e multilateral, com base em boas práticas existentes e será igualmente explorada a possibilidade de cooperação alargada sob a alçada da CES.

Melhor lei laboral para o mercado de trabalho Europeu; mais segurança e flexibilidade para os trabalhadores através de uma “flexigurança” negociada

2.59 Revela-se central, para o trabalho da CES, o apoio e o desenvolvimento da regulamentação laboral, tanto através da legislação e das relações contratuais como das organizações sindicais a todos os níveis, incluindo a nível Europeu. Embora tenham sido atingidos objectivos importantes, a Europa actual não está a responder aos problemas e expectativas dos trabalhadores, em especial no que respeita ao baixo nível e baixo número de direitos sociais, tanto a nível nacional como europeu. Tal é sobretudo visto como elemento de promoção, no campo social, de concorrência entre os trabalhadores e os Estados Membros.

2.60 A Europa necessita de desenvolver um sistema de segurança dos direitos dos trabalhadores, protegendo os trabalhadores na Europa e permitindo-lhes responder aos desafios externos e internos: níveis mais elevados de mobilidade geográfica e profissional, resultantes da construção gradual de mercado de trabalho europeu único, da reestruturação e deslocalização, mas também o impacto da globalização. A UE deve ter como objectivo a harmonização, para cima, das condições de trabalho e de vida e pôr termo à espiral descendente que os trabalhadores têm vindo a experimentar no decorrer dos últimos anos.

2.61 No quadro da Agenda de Lisboa, da Estratégia de Crescimento e Emprego, da estratégia Europeia de emprego e dos Processos de Coordenação Aberta em matéria de inclusão social e protecção social, os Estados Membros e a Comissão Europeia concordaram na prossecução de reformas nos seus mercados de trabalho e nas políticas sociais com base numa abordagem de “flexigurança” integrada. O Programa Conjunto de Trabalho 2006-2008 dos Parceiros Sociais Europeus também inclui a flexigurança como uma das matérias de interesse comum. Este facto levará a discussões alargadas em 2007 e anos seguintes, em relação aos objectivos a atingir e aos métodos e medidas a levar a cabo em cada nível. Em qualquer caso, para a CES o debate Europeu sobre flexigurança e sobre a modernização da lei laboral não pode servir como desculpa para esconder a incapacidade dos Governos na implementação da Estratégia de Lisboa e especialmente na promoção de maior produtividade através da inovação, do desenvolvimento tecnológico e das competências e qualificações dos trabalhadores.

2.62 Uma agenda sindical sobre flexigurança tem de incluir um número de princípios que devem contribuir para a melhoria do funcionamento do mercado de trabalho, para as garantias individuais e colectivas dos trabalhadores, e também para a necessária adaptabilidade e capacidade de reacção a grandes mudanças:

- A luta contra o trabalho precário e a promoção da qualidade do trabalho: os trabalhadores atribuem grande valor à segurança do seu trabalho e consideram esta segurança como o elemento mais importante de um trabalho de qualidade. Trabalhos precários não são apenas precários para os trabalhadores, mas também têm um efeito negativo para o mercado de trabalho e para a economia em geral. Uma crescente proporção de contratos a termo tem um efeito negativo na produtividade, maiores riscos de saúde e segurança, com trabalhadores colocados por agências temporárias em particular com muito menos acesso a formação dada pelo empregador. Os trabalhadores “apanhados” nesta rede de contratos de trabalho irregulares terão rendimentos instáveis e baixos, e serão mais afectados pela pobreza. A agenda sobre flexigurança, para a CES, não pode ser separada da agenda sobre a qualidade do emprego, dado que tal indispensável para garantir o

equilíbrio entre as duas partes, não beneficiando apenas os empregadores e os lucros. Além disso, esta é a melhor maneira de acentuar flexigurança, tanto interna como externa e, assim, partilhar o fardo do ajustamento entre trabalhadores e empresas.

- A promoção da flexibilidade e a melhoria da organização do trabalho: os trabalhadores consideram que têm pouca flexibilidade; a vida profissional, rígida e controlada, não permite aos trabalhadores o uso de todas as suas potencialidades na organização do seu tempo de trabalho e de lazer. A conclusão é que existe pouca flexibilidade e participação na vida de trabalho, o que provoca um maior equilíbrio entre vida de trabalho, vida privada e vida social. Mais ainda, se a mudança for uma constante do mercado de trabalho, então o indivíduo tem de ter acesso a um número de direitos individuais que têm de ser garantidos colectivamente: o direito a formação ao longo da vida, o reconhecimento e transferência de competências formais e informais, a promoção de programas especiais em caso de empregos ameaçados por reestruturações, a salvaguarda de percursos profissionais através de requalificação, a manutenção dos direitos dos trabalhadores a um rendimento durante as transições entre empregos.
- Salvar a legislação de protecção no emprego e complementá-la com políticas do mercado de trabalho que promovam a melhoria da mobilidade: não existe prova que legislação menos protectora do emprego resulta em menos precariedade. Para a CES, o quadro legal apropriado não é um obstáculo a um mercado de trabalho dinâmico; pelo contrário, favorece o investimento no capital humano e na inovação. Sistemas de protecção do emprego têm de trabalhar como sistemas de “pré-aviso”, fornecendo aos trabalhadores em risco a possibilidade de se prepararem para a mudança. A CES confirma o princípio acordado pelos parceiros sociais Europeus no acordo sobre contratos a termo, que formas de trabalho atípicas devem ser a excepção e não a regra.
- Manter uma abordagem alargada ao equilíbrio da flexibilidade com segurança: Não existe um único modelo de flexigurança na Europa. Diferentes abordagens baseadas em práticas nacionais devem ser respeitadas e levadas em conta.
- Melhorar os sistemas de segurança social: para a CES a promoção de empregabilidade não é suficiente. Estando prontos para correr riscos, ou para aceitar a mudança, os trabalhadores necessitam de sentir segurança. Os sistemas de protecção social têm de ter esse papel e fornecer aos indivíduos as oportunidades de educação, reabilitação e adaptação. A CES considera que tal só será possível se houver um sistema de segurança social universal, acompanhado de políticas activas no mercado de trabalho e de organizações sindicais fortes.
- Integrar políticas de flexigurança com políticas macro económicas: a flexigurança não cria um único posto de trabalho e não aumenta o desempenho total do emprego. No entanto, pode facilitar o ajustamento no mercado de trabalho e fornecer uma transição mais suave entre empregos. É essencial que as políticas de flexigurança sejam implementadas em conjunto com políticas macro económicas que promovam o crescimento e a criação de novos e melhores empregos.
- Reforçar o diálogo social e a negociação colectiva: a parte essencial da flexigurança é o envolvimento dos parceiros sociais. Eles definem o equilíbrio entre flexibilidade e segurança e tornam legítimo e preparam as regras do mercado de trabalho. Os Acordos colectivos e a participação dos

trabalhadores aumentam a flexibilidade e os desenvolvimentos económicos no mercado de trabalho, e fazem as empresas competir na base da produtividade em vez da competição salarial. Os parceiros sociais devem desenvolver instrumentos que lhes permitam antecipar a mudança e controlar o respeito e implementação, tanto de direitos colectivos como de percursos individuais.

2.63 A flexigurança tem uma dimensão de género forte e assim, medidas para aumentar o equilíbrio trabalho/família, tal como acordos de tempo de trabalho flexível numa carreira profissional, licença parental remunerada, mais e melhores condições de cuidados infantis etc. são necessárias para prevenir que as mulheres continuem as principais vítimas do trabalho precário.

2.64 A legislação laboral deveria ser reequacionada, com vista a reintegrar formas de relações de trabalho dependentes precárias no âmbito da lei laboral, tomando em linha de conta a Recomendação 198 adoptada, em 2006, pela Organização Internacional do Trabalho em matéria de relações de trabalho;

2.65 Ao nível da UE, as definições de “trabalhador” mais consolidadas deviam ser promovidas para melhorar a coerência e a aplicação das Directrizes da UE, através do desenvolvimento de um critério comum e linhas gerais atendendo à definição de trabalhador e trabalhador por conta própria, tal como recomendado pela OIT.

2.66 A protecção deve ser estendida a novas formas de trabalho (dependente), considerando o desenvolvimento de um núcleo de direitos, o qual oferece a todos os trabalhadores independentemente do seu status no emprego um conjunto de direitos essenciais, incluindo o direito à liberdade de associação e à negociação colectiva.

2.67 Deveria desenvolver-se urgentemente um quadro regulamentar adequado para “relações laborais triangulares” (agência de trabalho temporário e sub-contratação, etc), combatendo formas de trabalho manipuladoras utilizadas por intermediários e empresários sem escrúpulos, oferecendo aos trabalhadores de agências de trabalho temporário de toda a Europa uma adequada protecção em termos de direito, de segurança social e de negociação colectiva, garantindo um tratamento igualitário a estes trabalhadores, em relação aos das empresas dos utilizadores. O status de emprego dos trabalhadores temporários devia ser clarificado, e proposto um instrumento de regulamentação da responsabilidade das empresas, utilizadores e dos intermediários, no caso de agência de trabalho ou subcontratante.

2.68 A legislação laboral e as normas laborais existentes devem ser melhor aplicadas para combater o trabalho não declarado e o crescimento da economia informal. A UE deve promover mais e melhor cooperação e coordenação entre os Inspectores Sociais.

Sistemas de protecção social de qualidade como forma de dar resposta aos desafios demográficos e às evoluções no mercado de trabalho

2.69 Um outro desafio a realçar, e que certos intervenientes têm vindo a utilizar para colocar em questão o Modelo Social Europeu, é a questão das alterações demográficas. Os sistemas de protecção social no cerne deste modelo encontram-se cada vez mais sob pressão, em grande parte devido a estas mudanças. Muitas vezes, a única preocupação dos Governos e dos empregadores é o equilíbrio orçamental, enquanto a qualidade de vida dos seus beneficiários é relegada para segundo plano.

2.70 Mas, ao mesmo tempo, outros factores que não são geralmente mencionados, tais como as alterações do mercado de trabalho, afectam-nos ainda mais profundamente, pelo menos a curto prazo.

2.71 Por isso, é necessário preservar e desenvolver sistemas de protecção social de qualidade que respondam a este duplo problema.

2.72 No que concerne às alterações demográficas, estas constituem uma realidade caracterizada pelo declínio de taxas de natalidade em certos países e pelo aumento da esperança média de vida. Para a CES, não constitui uma “crise”, mas antes uma transição que precisa de ser encarada com uma mente aberta para o futuro. Por outras palavras, temos que nos opor às opiniões alarmistas que reivindicam um desmantelamento da protecção social em nome da existência financeira.

2.73 A CES acredita que, no sentido de responder positivamente aos desafios resultantes das alterações demográficas, é necessária uma abordagem integrada no âmbito do quadro de uma estratégia pró-activa, negociada entre todos os actores, em especial os Sindicatos, o que requer uma diversidade de instrumentos e políticas. O foco deverá incidir na aprendizagem ao longo da vida, na promoção da qualidade no emprego, na adaptabilidade das condições de trabalho, na prevenção do desemprego, incluindo nas reestruturações empresariais, e nas oportunidades para a formação e reciclagem durante a segunda parte de uma carreira, no quadro dos sistemas de protecção social mais adaptados às necessidades da população e que não visem penalizar os indivíduos. As escolhas individuais em matéria de gestão das carreiras e dos ciclos de vida devem ser enquadradas nas garantias colectivas. Estas políticas influenciam igualmente o comportamento dos trabalhadores, afectando portanto as suas escolhas individuais, o que tem repercussões ao nível da demografia.

2.74 Assim sendo, a CES apela ao debate equilibrado através do reconhecimento da qualidade da protecção social desenvolvida e aplicada na Europa considerada enquanto factor produtivo que contribui para o crescimento sustentável. Este factor contribui para a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos, ao mesmo tempo que permite uma melhor resistência da Europa aos choques económicos.

2.75 A adaptação dos sistemas de protecção social em resposta a estes desafios está particularmente relacionada com os serviços de saúde e de pensões.

2.76 No que diz respeito aos cuidados de saúde, estes não podem ser reduzidos a uma simples busca consumista do melhor cuidado disponível no mercado europeu (como alguns gostariam), o que conduziria à exclusão daqueles que não se encontram numa posição de beneficiar dos mesmos, fomentando, assim, uma desigualdade ainda maior.

2.77 A CES apela insistentemente:

- Ao desenvolvimento dos cuidados de saúde, com base na necessidade e não na capacidade de pagamento, e acessíveis a todos quer financeira quer geograficamente.
- A serviços de saúde de qualidade, o que implica recursos humanos suficientes e de qualidade.
- A cuidados de saúde garantidos.
- À aplicação por parte dos Estados Membros de políticas de prevenção e uma melhoria das medidas nos locais de trabalho nestes domínios, permitindo uma esperança de vida mais longa e saudável para todos, com impactos positivos no mercado de trabalho.

2.78 Relativamente às pensões, é errado pensar que apenas os sistemas públicos de pensões são afectados pelas alterações demográficas. Os sistemas privados e complementares de pensões também são afectados, sem a correspondente garantia de solidariedade, como existe para os sistemas públicos! Assim sendo, é importante, na reforma das pensões, dar prioridade à reforma do sistema público no sentido de impedir a perda de direitos pelos pensionistas e de lhes garantir o direito a uma vida digna e independente, como previsto na Carta dos Direitos Fundamentais da UE.

2.79 Quanto aos sistemas de pensões profissionais ou complementares, que desempenham um papel importante em certos países:

- Para a CES, eles não devem ser vistos como substitutos dos sistemas públicos baseados na solidariedade intra e inter geracional. Não devem assim ser desenvolvidos à custa dos sistemas públicos de pensões, nem devem servir de desculpa aos Estados Membros para não reformarem ou melhorarem os seus próprios sistemas públicos;
- A CES dará prioridade aos sistemas complementares de pensões, que permitem uma solidariedade entre os contribuintes, que não discriminem em função do género e que sejam o resultado de acordos colectivos entre os parceiros sociais;
- A CES monitorizará os direitos dos trabalhadores móveis, tanto dentro dos Estados Membros, como entre eles, considerando que devem ser encontradas soluções complementares nomeadamente no quadro do diálogo social.

2.80 A CES continuará a mobilizar-se de forma a que as autoridades públicas, tanto a nível europeu como nacional, e independentemente dos sistemas implementados, dêem prioridade a sistemas de pensões baseados na solidariedade, que garantam uma remuneração de substituição relacionada com o nível do salário no activo, ou seja, que não garantam apenas um rendimento de sobrevivência.

2.81 Tudo isto requer que sejam repensadas formas de financiamento da protecção social, cujo peso recai ainda pesadamente sobre os trabalhadores, demasiado dependentes das políticas salariais. Estes sistemas de financiamento dependem muito das mudanças operadas no mercado de trabalho. Nestes termos, temos que encontrar a forma ideal de todos os indivíduos e empresas contribuírem para o financiamento da protecção social e introduzir outras fontes de rendimento que ainda não foram - ou foram raramente - tomadas em linha de conta até esta data.

2.82 Na prossecução deste objectivo, a CES rejeita as políticas praticadas em demasiados Estados Membros, que se traduzem na isenção por parte dos empregadores do pagamento de impostos e contribuições para a Segurança Social, com o pretexto da criação de emprego, quando estas medidas, na realidade, significam benefícios para as empresas e não criam, realmente, empregos sustentáveis.

2.83 É imperativo que se encontre uma melhor forma de financiamento da protecção social, tendo em consideração a evolução do mercado de trabalho, que se traduz especificamente num aumento de mobilidade tanto a nível de um dado sector como fora dele. E, para a CES, esta mobilidade e flexibilidade do mercado de trabalho não devem significar o empobrecimento dos trabalhadores, o que já está a acontecer actualmente, o que contradiria o nosso objectivo previamente estabelecido de reforço da coesão social. Por isso, é importante que sejam implementados sistemas de protecção social que garantam tanto um rendimento decente como os direitos sociais

(saúde, habitação, pensão, etc.) e que exista o reconhecimento de experiência profissional anterior. Isto deverá permitir que cada indivíduo desempenhe um papel na sociedade Europeias que desejamos construir, participando activamente na consolidação do Modelo Social Europeu.

2.84 Neste contexto de mudanças demográficas e no debate do envelhecimento activo, a CES rejeita o paradoxo com que é confrontado hoje o mundo laboral europeu, onde a entrada no mercado de trabalho acontece cada vez mais tarde e saída cada vez mais cedo. Por outras palavras, apesar de serem detentores de diplomas, de mais competências e de conhecimento, os jovens enfrentam grandes dificuldades no acesso ao mercado de trabalho, para além das ofertas de contratos temporários ou estágios profissionais, cuja sucessão, em lugar de permitir o seu acesso ao mundo do trabalho, leva ao desencorajamento frequente. Em relação aos trabalhadores mais velhos, apesar dos apelos ao prolongamento da vida activa, as empresas optam cada vez mais por despedimentos antecipados, mesmo antes dos trabalhadores atingirem a idade legal da reforma.

2.85 Para a CES, a resposta a estes problemas, à excepção das medidas regulamentares de prevenção e punição da discriminação etária, deve ser pensada no quadro do diálogo social, especificamente através de medidas que apontem para uma inclusão mais fácil e de melhor qualidade num emprego para os jovens, e no caso dos trabalhadores mais velhos, prevenindo a sua exclusão prematura, o que é alcançável através da formação contínua, da adaptação das condições de trabalho, etc. Isto significa, por isso, que a CES tem como objectivo continuar a trabalhar no sentido de permitir o acesso ao emprego para todos os trabalhadores que o desejem, garantindo-lhes a securização social, prestando particular atenção àqueles que estão mais distantes do mercado de trabalho, nomeadamente aos deficientes, para quem o acesso ao emprego é ainda mais difícil.

2.86 A CES está empenhada em tomar as medidas necessárias para melhorar os direitos dos trabalhadores migrantes Europeus, cujo número está a aumentar consideravelmente, para que não sejam objecto de penalizações em relação àqueles que mantêm o local onde vivem e trabalham. Isto irá incidir especificamente numa simplificação e melhoria da coordenação dos sistemas de protecção social e na portabilidade das reformas complementares.

2.87 Na área da protecção social – da competência dos Estados Membros – há que desenvolver a articulação entre os Estados Membros através do Método Aberto de Coordenação, especificamente mediante a fixação de objectivos comuns ambiciosos. Este instrumento poderá imprimir um impulso positivo e contrariar as tendências ocorridas na direcção oposta, implicando, especificamente, que as organizações sindicais desempenhem um papel activo e se envolvam em debates tanto na fixação dos objectivos como na sua aplicação e monitorização. No quadro do Método Aberto de Coordenação em matéria de inclusão social, iremos concentrar-nos na luta contra a pobreza com o objectivo particular de combater este fenómeno que afecta um número crescente de trabalhadores.

Melhor Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho

2.88 A União Europeia deve continuar a desempenhar um papel fundamental na saúde, higiene e segurança no trabalho, com vista à harmonização de situações a nível nacional, mantendo as melhorias já operadas. A Organização Internacional do Trabalho estima que uma de 130 000 pessoas encontre a morte todos os anos como consequência de acidentes de trabalho ou de doenças com a actividade profissional. A insuficiência das medidas preventivas constitui a principal causa das desigualdades

sociais em matéria de saúde. A experiência ensinou-nos que as Directivas Comunitárias em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho constituem uma defesa essencial contra a competição desenfreada que fere e mata os trabalhadores. No entanto, deverão sofrer alterações e melhorias, de forma a incluir as modificações no trabalho e as necessidades e expectativas dos trabalhadores em constante mutação.

2.89 A CES considera que os esforços feitos nos últimos 15 anos necessitam de uma maior consolidação no quadro de uma estratégia coerente tanto ao nível comunitário, como Nacional. Isto inclui, por parte da União Europeia, o fornecimento de recursos para uma avaliação regular dos desenvolvimentos no ambiente de trabalho. A CES não compactuará com qualquer tentativa de desregulação directa ou disfarçada de simplificação.

2.90 A CES e as suas organizações filiadas têm um importante contributo a dar na melhoria das condições de trabalho. A reivindicação por saúde e trabalho seguro pode constituir uma força motriz para a promoção da sindicalização entre novos grupos de trabalhadores. Também pode ser direccionada para a acção do sindicalismo transnacional através de campanhas comuns, partilha de experiências, actividades dos Conselhos de Empresa Europeus, assim como em iniciativas multi-sectoriais e sectoriais do diálogo social. A exigência de Saúde, Higiene e Segurança no trabalho também conduz a melhores políticas de saúde pública, com melhores condições de trabalho no âmbito do quadro de acção alargado das crescentes diferenças de saúde na sociedade. Tal é inseparável do desenvolvimento de uma abordagem sindical à defesa ambiental.

Melhor educação e formação ao longo da vida – ao encontro de uma sociedade do conhecimento

2.91 O financiamento é o elemento preponderante no desenvolvimento da aprendizagem ao longo da vida, particularmente quando o acesso à formação constitui o problema principal. Melhores práticas de financiamento devem procurar-se e ser examinadas em conjunto, tendo em conta o que os parceiros sociais Europeus têm feito no seu quadro de acção para promover o desenvolvimento de competências e formação ao longo da vida. Dado o alargamento e o papel fundamental da educação e formação para o futuro da Europa, o financiamento dos programas comunitários ainda é desadequado. É necessário um aumento significativo para esta área. O financiamento é uma responsabilidade conjunta; o Governo, o empregador e o trabalhador têm, cada um, um papel a desempenhar. Com um sistema de contabilização das experiências individuais de aprendizagem, cada trabalhador é encorajado a melhorar as suas capacidades.

2.92 No mercado Europeu de emprego existem cerca de 100 milhões de trabalhadores em risco devido aos seus baixos níveis de qualificação. Existem na Europa mais de 20 milhões de desempregados e 72 milhões de trabalhadores não qualificados, representando 30% da população em idade activa (estatísticas do CEDEFOP). A questão das competências e qualificações destes trabalhadores é crucial para o emprego e para a competitividade da Europa.

2.93 Quase 16% dos jovens na União Europeia abandona a escola precocemente. Aproximadamente 20% de jovens com 15 anos continuam a ter grandes dificuldades de leitura. Apenas 77% dos jovens entre os 18 e os 24 anos completam o ensino

secundário. Em média, menos de 11% dos adultos participaram em acções de aprendizagem ao longo da vida em 2005. Aqueles que detêm os níveis mais baixos de educação são os que têm menos probabilidades de participar nesta forma de aprendizagem contínua.

2.94 Estas estatísticas mostram que os sistemas Europeus de educação não proporcionam a todos as bases necessárias para o emprego e para a aprendizagem ao longo da vida. As taxas de participação em acções de formação inicial e contínua, após o ensino básico, continuam a constituir um grande desafio para os países Europeus. Se se mantiverem os mesmos níveis de participação, e de acordo com as estimativas demográficas, pode prever-se que haverá uma redução de mais ou menos 2 milhões de pessoas nas estruturas de educação e formação até 2030. Existirão 14 milhões de pessoas mais velhas e menos 9 milhões de jovens. Em 2009, de acordo com os estudos do CEDEFOP, os jovens entre os 14 e os 24 anos serão menos numerosos do que as pessoas entre os 55 e os 64 anos. O mercado de emprego irá contratar, cada vez mais, pessoas mais velhas e imigrantes.

2.95 É também importante sublinhar que em alguns países, 50% - ou mais - dos jovens se envolvem de uma ou outra forma, na educação superior. Para muitos destes licenciados está a tornar-se cada vez mais difícil encontrar um emprego adequado. O movimento sindical europeu deve centrar-se nesta matéria e procurar soluções para o problema colocado pela transição dos estudos para a vida activa.

2.96 A mensagem-chave da CES é simples. A Europa precisa de investir mais na educação e na formação, quer ao nível nacional quer ao nível europeu. O investimento na educação e formação, desde o ensino pré-primário às acções de aprendizagem ao longo da vida, são uma necessidade, e não um luxo para a Europa. A aprendizagem ao longo da vida, que compreende a formação profissional e a educação superior, tem que ser desenvolvida para que os trabalhadores Europeus tenham capacidade de resposta ao desafio da competitividade internacional. Neste contexto, a educação e a formação profissionais, enquanto fonte de capacidades e competências, são tão importantes como a educação superior.

2.97 De forma a melhorar o investimento em educação e formação e conseguir uma melhor articulação entre as qualificações daqueles que procuram emprego e as exigências do mercado de trabalho torna-se essencial criar um sistema educacional baseado no envolvimento activo dos parceiros sociais, preferentemente a nível sectorial.

2.98 A CES realça que, no sentido de alcançar uma economia baseada no conhecimento, é necessário desenvolver as competências dos cidadãos e dos trabalhadores. Com efeito, a maioria dos novos empregos na Europa será ocupada por adultos, o que significa que o acesso individual à aprendizagem, não apenas para os jovens mas também para os adultos, deverá tornar-se a pedra basilar dos esforços efectuados pela Europa na promoção do emprego e da competitividade. Os níveis de participação na aprendizagem ao longo da vida - de igual importância tanto para os licenciados e para os gestores como para os trabalhadores manuais - permanecem muito baixos na Europa.

2.99 O desenvolvimento das capacidades e competências após a educação ou a formação inicial tem lugar em situações diárias de trabalho ou em situações de aprendizagem informal. A validação e o reconhecimento destas actividades devem constituir uma prioridade, ao examinarmos o desenvolvimento do conhecimento, das competências e das capacidades dos trabalhadores Europeus.

2.100 O quadro de acções para o desenvolvimento das competências e qualificações ao longo da vida, adoptado em 2002, subscreve a validação da aprendizagem como um objectivo partilhado e principal prioridade de acção.

2.101 É importante desenvolver e validar as aprendizagens não formais e informais em todos os países e a todos os níveis de aprendizagem e formação. Este facto também tem que ser tido em consideração no controlo de qualidade tanto nas etapas de desenvolvimento e de aplicação. A validação da aprendizagem não formal e informal nunca deverá, no entanto, reduzir a centralidade na importância de se atingir um nível elevado de educação inicial.

2.102 O Quadro Europeu de Qualificações (QEQ) poderá actuar como um catalizador para os projectos e acções nacionais que tenham como objectivo o desenvolvimento de novas qualificações, validação e reconhecimento de aprendizagem e capacidades adquiridas. Desta forma, o Quadro Europeu de Qualificações poderá constituir um instrumento que ajude os indivíduos na aquisição de qualificações. Estes são objectivos a longo prazo, que irão melhorar a qualidade da formação e da aprendizagem.

2.103 Os Sindicatos podem desempenhar um papel muito importante nesta matéria, assegurando que as oportunidades de aprendizagem constem da agenda da Negociação Colectiva, que os empregadores não forcem os trabalhadores a passar por testes, mas que os encorajem a participar de uma forma activa. Os Representantes Sindicais para a Aprendizagem (*Union Learning Representatives*) estão já a desempenhar um papel importante, nomeadamente no Reino Unido, neste processo. Estas práticas devem ser desenvolvidas, em maior escala, na Europa.

2.104 Os Governos têm que tomar medidas para a garantia da aprendizagem de alta qualidade a todos os níveis, desde a educação pré-primária até ao ensino superior. É necessário um nível internacional de excelência na educação superior, mas a CES enfatiza a importância de uma uniformização da qualidade. Por outras palavras, o ponto forte do ensino superior europeu não reside apenas na excelência de algumas instituições, mas também na elevada qualidade, global, da maioria das suas instituições. A CES realça que as políticas a adoptar não devem agravar as diferenças entre as universidades ao nível da sua situação financeira, devendo democratizar a participação no ensino superior.

2.105 As universidades Europeias requerem mais cooperação entre diferentes actores e novas formas de gestão, de informação, de consulta e participação. A questão dos intervenientes não se limita às universidades, aos governos e às grandes empresas. Também é necessária uma cooperação mais próxima com a sociedade e com o mercado de trabalho. Os intervenientes, incluindo os parceiros sociais e os estudantes, deveriam ser envolvidos na governança das Instituições de ensino superior.

2.106 A CES salienta que as Instituições de ensino superior deviam desempenhar um papel importante na competitividade e deviam encorajar a equidade e a coesão social entre os cidadãos Europeus. O desafio europeu consiste em assegurar que as universidades sirvam os cidadãos e toda a sociedade de forma mais abrangente do que acontece actualmente.

2.107 A Comissão e os Estados Membros centram-se cada vez mais em parcerias público-privadas como forma de aumentarem a eficiência dos sistemas de ensino e dos impactos das reformas, não apenas no ensino superior, mas também no ensino em geral. A CES sublinha que tal abordagem não deveria de forma alguma levar a

uma redução da responsabilidade dos Governos no financiamento da educação, assegurando a qualidade da educação e da formação e assegurando o acesso igualitário à educação e à formação. Tão pouco deveria a introdução de parcerias público-privadas levar a restrições no papel dos Sindicatos no diálogo social e na negociação colectiva. Mais, as parcerias público-privadas, por exemplo, os contratos a longo prazo entre os sectores público e privado, poderiam reduzir a flexibilidade à adaptação às mudanças nas políticas e objectivos pedagógicos; poderiam, de facto, revelar-se também mais dispendiosas.

2.108 A CES considera a formação profissional uma componente permanente do processo de aprendizagem ao longo da vida dos trabalhadores e dos cidadãos. A CES sublinha que o papel da formação profissional devia ser realizado nos seguintes contextos:

- Formação de mão-de-obra qualificada;
- Preservação e actualização das competências e qualificações dos trabalhadores em ambientes em mudança;
- Formação e encorajamento dos cidadãos no sentido de serem activos na sociedade, e
- Introdução de sistemas de aprendizagem e formação concebidos para apoiar a criação de novos empregos e de novas formas de trabalho na Europa.

2.109 Os parceiros sociais devem participar nos diferentes processos e acções. A sua capacidade de negociar colectivamente os direitos e as condições que permitirão o acesso e o tempo para a formação não pode ser ignorada. No mercado de trabalho, a aprendizagem ao longo da vida devia ocupar um papel mais importante nos acordos colectivos, incluindo facilidades em termos de tempo e financiamento por parte dos empregadores para facilitar o envolvimento na formação profissional, mesmo em fases mais tardias da vida.

2.110 A CES solicita que sejam adicionados três objectivos adicionais aos modelos de referência Europeus para o emprego, educação e formação:

- Mais investimento (2.5% da folha de salários) em formação para os trabalhadores;
- Em 2010, um trabalhador em cada dois deverá tomar parte em acções de formação durante as horas de trabalho;
- A CES solicita também a generalização de sistemas remunerados e atractivos de licenças educacionais.

Uma agenda mais ambiciosa em matéria de política social

2.111 A CES considera que a Agenda de Política Social Europeia é um instrumento chave na política social da União Europeia. Esta está longe de estar completa e o mesmo pode ser dito acerca da dimensão social do mercado interno. Pode dizer-se que o congelamento das leis sociais solicitado pelos empregadores Europeus quando do alargamento da União Europeia a dez novos países está gradualmente a ser

colocado em prática ao verificarmos a existência de pouca iniciativa na área da política social, por parte da Comissão Europeia.

2.112 Acresce que recentes iniciativas para uma revisão das directivas sociais pela Comissão, referindo-se a título de exemplo a Directiva do Tempo de Trabalho, podem considerar-se afastadas do social e direccionadas no sentido da individualização das condições/ relações de trabalho, da flexibilidade excessiva e da crescente desregulação. Para a CES, a revisão de qualquer directiva da União Europeia devia conduzir a uma harmonização com os mais elevados níveis de protecção e nunca a qualquer tipo de regressão ou descida dos patamares já alcançados.

2.113 A CES irá continuar a exercer pressão junto dos empregadores Europeus para que estes assumam mais responsabilidades políticas em relação a áreas específicas de intervenção dos parceiros sociais, em especial como complemento das acções promovidas pela Comissão Europeia ou para preencher lacunas em termos de iniciativa por parte das Instituições Europeias. Ao mesmo tempo, é urgente para a Comissão Europeia, Parlamento Europeu e Conselho Europeu - todos de acordo com as suas responsabilidades específicas - alcançar rapidamente um acordo nas propostas pendentes e iniciar novas propostas legislativas, como parte de uma Agenda de Política Social ambiciosa, nas seguintes áreas:

- A revisão da directiva sobre o tempo de trabalho, com vista a limitar a flexibilidade excessiva de horas trabalhadas e a salvaguardar o direito fundamental das limitação das horas de trabalho, a fim de proteger a saúde e segurança dos trabalhadores; a manutenção de, no máximo, 48 horas semanais, em total respeito pela Convenção nº1 da OIT; garantir a eliminação do *opt-out* até 2010 e o reconhecimento enquanto horas de trabalho do tempo de permanência obrigatória no local de trabalho;
- A revisão da directiva sobre os Conselhos de Empresa Europeus;
- A adopção da directiva sobre as agências de trabalho temporário, garantindo igual tratamento ao dos trabalhadores comparáveis na empresa utilizadora; e providenciar uma estrutura reguladora adequada que impeça a ascensão de intermediários manipuladores e fraudulentos nos mercados de trabalho, que operam cada vez mais no espaço transfronteiriço;
- Mais transparência e simplificação na implementação e reforço da directiva sobre o destacamento de trabalhadores; há que clarificar a situação sobre as condições legais e de emprego aplicáveis às relações de trabalho transfronteiriças, bem como reforçar as disposições de aplicação da directiva, salvaguardando assim a capacidade dos Estados Membros regularem os seus mercados de trabalho e prevenirem a *dumping* social;
- Revisão das directivas que incorporam os acordos-quadro Europeus (licença parental, trabalho a tempo parcial e a prazo) com vista a incorporar a jurisprudência do Tribunal de Justiça da Comissão Europeia nestas directivas e adaptá-las às mudanças económicas, desenvolvimentos sociais e societários ocorridos desde a adopção dos acordos; estas actualizações deviam contribuir para assegurar a licença parental subsidiada, licença para prestação de cuidados, uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e uma melhor integração e progressão no mercado de trabalho, assim como intensificar o uso de contratos de duração indeterminada como regra geral para os contratos de trabalho da UE;

- Mecanismos para reforçar a legislação do trabalho de forma a abranger todas as formas de emprego precário e regulamentação específica de relações de trabalho atípicas (tais como trabalhadores economicamente dependentes, trabalhadores domésticos e domiciliários), com o envolvimento activo dos parceiros sociais, com o intuito de assegurar o respeito dos direitos sociais desses trabalhadores e de lutar contra o trabalho não declarado;
- Proteger os direitos individuais contra os despedimentos sem justa causa;
- Regulamentação da propriedade intelectual dos trabalhadores;
- Promover a participação dos direitos dos trabalhadores;
- Protecção de dados no contexto do emprego;
- Protecção dos trabalhadores contra Cláusulas de não Concorrência demasiado restritas, para garantir a sua liberdade de escolha numa ocupação e a sua liberdade de movimento, de modo a ser feito um melhor uso das competências que têm para oferecer;
- Garantir um rendimento mínimo para todos os trabalhadores Europeus, que deverá ser fixado segundo com as práticas nacionais;
- Promover uma cláusula social nos contratos públicos, respeitando a Convenção n.º 94, da OIT, bem como os acordos colectivos;
- Incorporar na legislação Europeia os direitos constantes na Carta dos Direitos Fundamentais deve, incluindo o direito à greve e garantia da dimensão transnacional desses mesmos direitos.

2.114 O direito à greve e a organizar acções de solidariedade sobre assuntos transnacionais é especialmente importante, de modo a que os Sindicatos possam intervir em igualdade com as empresas que podem operar livremente em todo o mundo. Presentemente, os direitos à greve são baseados nas constituições nacionais e convenções internacionais, mas por vezes são interpretados de modo a impedirem os Sindicatos de manifestar a sua solidariedade além-fronteiras. A CES empenhar-se-á no desenvolvimento de uma estratégia com vista a alcançar este objectivo.

2.115 Além da necessidade de introduzir mais normativas e de melhor qualidade, existe também uma clara necessidade de assegurar uma efectiva execução, monitorização e aplicação dos direitos adquiridos. A monitorização deverá ser mais regular e não se concentrar apenas no processo formal, mas também nas experiências práticas, identificando claramente as irregularidades e adoptando as medidas necessárias, no sentido de aplicar os procedimentos adequados. Os parceiros sociais deverão estar plenamente envolvidos neste processo.

Pontos de Acção:

No décimo primeiro Congresso a CES compromete-se a:

- Fazer campanha a todos os níveis para uma Europa Social, a fim de equilibrar o mercado único de modo a que este garanta a segurança e ajude os trabalhadores a gerir a mudança, crie mais e melhores empregos e garanta os direitos fundamentais.
- Trabalhar para o estabelecimento de uma estrutura quadro de regras e/ou Acordos Colectivos que garantam padrões mínimos em áreas como os salários, condições de trabalho, direitos sindicais, saúde e segurança e outras questões, num mercado de trabalho europeu emergente.
- Propostas e contributos para políticas que sustentem o crescimento do emprego e levem a uma permanente e significativa descida do desemprego, principalmente para os jovens.
- Lutar contra a precariedade e insistir no direito ao “trabalho decente” de todos os trabalhadores Europeus, ou seja, um trabalho que reúna os padrões mínimos em termos de salários, condições e horas de trabalho, e segurança.
- Analisar em profundidade – em cooperação com a CSI e a TUAC – as implicações dos fundos privados de valores mobiliários e fundos de especulação sobre a economia Europeia, especialmente para emprego e trabalhadores.
- Exigir que a União Europeia trabalhe para instituir um quadro regulamentar comum e que desempenhe um papel maior na instauração de uma regulamentação internacional.

Maior igualdade, respeitando a diversidade

- Dar prioridade a acções que reduzam a diferença salarial, de todas as formas possíveis;
- Apoiar políticas que promovam a reconciliação da vida profissional e familiar, em particular no que diz respeito ao tempo de trabalho, acordos sobre flexibilidade, facilidades para a prestação de cuidados e disposições em matéria de licenças;
- Incorporar a integração de género em todas as políticas ao nível da UE, incluindo políticas de mercado interno, bem como nas políticas da CES;
- Lançar uma campanha sindical para lutar pela igualdade de oportunidades para todos, e lutar contra todas as formas de discriminação de racismo, xenofobia, islamofobia e homofobia;
- Promover a representação e a visibilidade dos trabalhadores migrantes e minorias étnicas nos Sindicatos, a todos os níveis, para realçar a força democrática e para mostrar a relevância do movimento sindical para uma força de trabalho moderna e diversificada;
- Bater-se por uma directriz Europeia específica orientada para pessoas portadoras de deficiência, no que concerne principalmente às suas condições de vida, recursos e direitos;

Uma política proactiva em matéria de migração económica, mais investimento na integração

- Trabalhar para uma política Europeia de migração proactiva, visando a gestão e não a prevenção da migração, combinada com uma intensificação de esforços para a integração e o reforço das normas de trabalho para combater a exploração, especialmente dos trabalhadores migrantes ilegais.
- Intensificação de acções e de campanhas para a ratificação e implementação das convenções e instrumentos relevantes da OIT.
- Apoiar políticas que previnam uma política de migração de dois níveis que favoreça e facilite a migração de trabalhadores altamente qualificados, enquanto que nega o acesso e direitos a trabalhadores semi e pouco qualificados.

Um melhor quadro para a mobilidade no seio da UE

- Trabalhar para um quadro legal europeu, transversal, de mobilidade transfronteiriça de trabalhadores, que insista no princípio da igualdade de tratamento em termos dos salários e condições de trabalho que se aplicam no local onde o trabalho é executado e no igual acesso aos sistemas de protecção social e à portabilidade dos direitos.
- Bater-se pelos direitos dos trabalhadores sindicalizados a empreender acções a nível transnacional e, em particular, o direito greve transnacional.
- Promover a plena aplicação da declaração “Os Sindicatos Europeus sem Fronteiras”, adoptada no Congresso de Helsínquia, em 1999, e investigar formas mais alargadas de cooperação.

Uma melhor legislação Europeia para o mercado de trabalho e mais segurança para os trabalhadores

- Assegurar-se de que o debate sobre a flexibilidade vai para além da agenda dos empregadores, visando um mais amplo recurso aos contratos de trabalho flexíveis e uma diminuição da protecção no despedimento dos trabalhadores “standart”, em caso de despedimento, através de regras mais fáceis de despedimento.
- Desenvolver uma agenda sindical comum com as organizações filiadas, refazendo a legislação do trabalho no sentido de incluir as formas de trabalho precário.
- Exigir novas formas de segurança para os trabalhadores concedendo-lhes protecção apropriada e os meios para lidar com as rápidas mudanças no mercado de trabalho e a globalização do capital.

Sistemas de protecção social de qualidade como forma de dar resposta aos desafios demográficos e às evoluções no mercado de trabalho

- Apoiar o desenvolvimento de sistemas de protecção sociais de alta qualidade que respondam aos desafios demográficos e às mudanças do mercado de trabalho.

- Contribuir para estratégias alargadas e de prevenção das mudanças demográficas que se focalizem na aprendizagem ao longo da vida, no emprego de qualidade com condições de trabalho adequadas e negociadas, reduzindo o desemprego e lutando contra a discriminação com base na idade.
- Desenvolver sistemas de cuidados de saúde de qualidade, financeira e geograficamente acessíveis a todos, com base nas necessidades reais e não na capacidade de pagar, e melhorar as políticas preventivas.
- Apoiar as pensões de reforma iguais entre homens e mulheres e que garantam aos pensionistas uma vida digna e independente.
- Insistir na necessidade de alargar a base das contribuições para os sistemas da segurança social.
- Contribuir para a luta contra a pobreza, principalmente através de um processo aberto de coordenação na área da inclusão social.

Melhor formação e aprendizagem ao longo da vida – ao encontro de uma sociedade do conhecimento

- Bater-se pelo aumento do investimento na instrução e na formação de alta qualidade para trabalhadores de todas as idades e para o reconhecimento da aprendizagem e da experiência informal, com o envolvimento dos parceiros sociais.
- Melhorar o acesso individual à aprendizagem para todos, não só para os jovens mas também para os adultos.
- Insistir para que as universidades sirvam os cidadãos e a sociedade no geral, em sentido mais lato.
- Certificar-se de que a aprendizagem ao longo da vida desempenha um papel mais central nos acordos colectivos.
- Incentivar o aumento do investimento (2,5% do orçamento salarial) na formação dada pelos empregadores, de maneira a que um trabalhador em cada dois participe nas acções de formação durante as horas de trabalho até 2010, e a generalização dos sistemas atractivos de licença educacional pagos.

Uma agenda mais forte em matéria de política social

- Fazer campanha para uma acção rápida das instituições Europeias para:
 - A revisão da directiva sobre o tempo de trabalho, para eliminar o *opt-out*;
 - A revisão da directiva sobre os Conselhos de Empresa Europeus;
 - A adopção da directiva sobre os trabalhadores temporários;

- A revisão da directiva sobre a sub-contratação de trabalhadores;
 - A revisão das directivas que transpõem os acordos quadro Europeus;
 - A incorporação, na legislação Europeia, dos direitos estipulados na Carta dos Direitos Fundamentais;
- Fazer campanha por uma melhor monitorização dos direitos adquiridos comunitários.

Na ofensiva por:

3. Um espaço para o diálogo social, negociação colectiva e participação dos trabalhadores

Mais e melhor diálogo social

3.1 O diálogo social europeu é uma importante parte do processo de integração Europeia e um elemento essencial na construção de uma Europa mais social. Como co-legisladores na área da política social, os parceiros sociais Europeus têm não só a responsabilidade de chegar a acordo nos seus programas de trabalho autónomos, como também de complementar as iniciativas levadas a cabo pela Comissão Europeia. Foram alcançados progressos importantes e o diálogo social europeu é único em todo o mundo. Contudo, muito trabalho necessita ainda de ser feito com vista a alcançar um forte sistema de relações de trabalho europeu que complementar os sistemas nacionais. Além disso, e atendendo à iniciativa das instituições Europeias no campo das políticas sociais, os parceiros sociais têm maior responsabilidade na condução das questões de interesse comum para o melhor funcionamento do mercado de trabalho europeu. No entanto, as Organizações de empregadores, na ausência de qualquer tipo de pressão por parte das instituições Europeias, insistem que a competência em matéria de tratamento das políticas de emprego é da exclusiva responsabilidade das instituições ao nível nacional, e estão relutantes em iniciar a discussão e as negociações. A CES está convicta de que o reforço do diálogo social autónomo a todos os níveis, com melhor capacidade de negociação por parte dos parceiros, constitui o melhor caminho para atingir os interesses quer de empregadores quer de trabalhadores, para promover uma verdadeira parceria e para gerar situações vantajosas para ambas as partes. Organizações de parceiros sociais fortes, representativas e capazes de negociar serão as mais bem preparadas para enfrentar os desafios Europeus presentes e futuros em termos de emprego, crescimento, inovação, produtividade e competitividade.

3.2 Com base em experiências passadas e com o objectivo de promover mais diálogo social a todos os níveis, a CES:

- vai prosseguir o seu objectivo de promover mais diálogo social com mais qualidade, especialmente no que respeita aos objectivos discutidos, aos seus resultados e à respectiva implementação;
- como previsto no Programa de Trabalho 2006-2008 dos parceiros sociais, a CES e os seus membros trabalharão em cooperação com as associações de empregadores com vista ao desenvolvimento de um entendimento comum sobre os instrumentos Europeus de diálogo social. Esse exercício deverá conduzir a um acordo conjunto sobre os princípios que são a base desses instrumentos, sobre o seu estatuto, sobre os direitos e obrigações com eles relacionados e sobre os resultados esperados a todos os níveis, o que se

aplica aos resultados das negociações de nível inter-sectorial e sectorial, bem como aos resultados alcançados no seio dos Comités de Empresa Europeus;

- considera essencial garantir a todos os trabalhadores os direitos e práticas constantes nos acordos-quadro Europeus. Para atingir tal objectivo, é necessário trabalhar a nível europeu no sentido da definição de um sistema de resolução de conflitos, com a participação dos parceiros sociais Europeus, que garanta uma interpretação e aplicação consistentes dos acordos-quadro Europeus em todos os países interessados;
- reitera a necessidade de apresentar um quadro coerente de negociações colectivas e direito à greve ao nível da UE e repete o seu apelo em prol da criação de um departamento no Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia consagrado aos problemas sociais e aos problemas laborais;
- considera essencial um maior reforço dos laços entre os diferentes níveis de diálogo social (intersectorial e sectorial europeu, transfronteiriço, nacional, sectorial, regional e empresarial) com vista a alcançar melhores resultados e a desenvolver as necessárias sinergias e complementaridade;
- manterá na sua agenda o assegurar do direito à formação ao longo da vida para todos os trabalhadores, com vista a permitir a evolução na carreira e o desenvolvimento pessoal;
- continuará a apoiar as suas Organizações filiadas na implementação e monitorização dos resultados do diálogo social europeu, assegurando o direito de iniciativa dos Sindicatos, a par dos empregadores ao nível nacional e sectorial e o combate aos bloqueios que os empregadores possam querer criar. A CES e as suas organizações filiadas consideram que os resultados dos instrumentos sociais da UE são, em todos os casos, vinculativos para os parceiros sociais, comprometendo-os a transpor os resultados do diálogo social europeu aos níveis respectivos, através da negociação colectiva, a legislação e/ou instrumentos a nível empresarial;
- levará mais longe a sua acção no apoio ao desenvolvimento das capacidades dos Sindicatos nos novos Estados Membros para uma plena participação no diálogo social europeu, acção esta a desenvolver igualmente nos países candidatos à adesão.

3.3 A CES sublinha que é de crucial importância que a Comissão respeite integralmente o papel co-regulador dos parceiros sociais Europeus, na apresentação de novas propostas legislativas com vista a um maior reforço dos direitos dos trabalhadores. No contexto dos novos desafios do mercado de trabalho, deverá ser assegurada a devida consulta dos parceiros sociais Europeus no âmbito do Artigo 138º da Constituição Europeia para todas as propostas (legislativas) que possam ter impacto e/ou dizer respeito à política social, em geral, e aos direitos dos trabalhadores e dos seus representantes, em particular.

3.4 A CES atribui igualmente grande relevância ao processo de concertação levado a cabo pela Comissão Europeia e pelo Conselho Europeu, nomeadamente no contexto da Cimeira Social Tripartida prévia ao Conselho de Primavera. A CES continuará a trabalhar em direcção a um diálogo e cooperação mais positivos entre os parceiros sociais e estas instituições em todas as áreas do processo de integração.

Mais coordenação da negociação colectiva a nível europeu

3.5 Desde o Congresso de Helsínquia de 1999, a CES tem vindo a consolidar, em cooperação com os filiados nacionais e com as Federações Europeias, a cooperação em matéria de convenções colectivas na Europa. Esta estratégia tem sido direccionada para atingir os seguintes objectivos:

- garantir aos trabalhadores um rendimento justo, em particular garantindo que a produtividade contribua para um aumento do seu poder de compra;
- contrariar os riscos da competitividade dos sistemas sociais, em particular no contexto da União Económica e Monetária, em que a desvalorização monetária não é já possível;
- superar a crescente desigualdade salarial e alcançar a igualdade de tratamento entre homens e mulheres.

3.6 Hoje em dia, constatamos que a mobilidade produtiva transfronteiriça tem aumentado significativamente. As tendências do comércio mundial, conjuntamente com o crescente poder do capital financeiro, indiciam que este fenómeno tem tendência a crescer no futuro.

3.7 A consequência é um aumento das desigualdades sociais, uma quebra percentual dos salários face ao total do valor acrescentado gerado pela economia, salários reais que estagnam e que, nalguns países da Europa, chegam mesmo a diminuir, a colocação em causa dos direitos dos trabalhadores, uma nova tendência para prolongar, ao invés de reduzir, as horas de trabalho, a crescente instabilidade no emprego e a degradação das condições de vida e de trabalho. Ao mesmo tempo, como se pode deduzir pela actividade diária dos Conselhos Sindicais Inter-regionais em regiões fronteiriças no que toca aos actuais riscos de exclusão social e/ ou as diferenças profundas entre as condições para os trabalhadores, torna-se clara a urgência da adopção por parte das diferentes federações de sector e pela própria CES, a nível Europeu, de políticas contratuais e de níveis de negociação cada vez mais coordenadas e vinculativas, de forma a harmonizar positivamente a qualidade dos direitos e condições de trabalho dos trabalhadores na Europa.

3.8 Nos dias que correm, é necessário impulsionar as relações empresariais existentes, fixar a coordenação da negociação colectiva e encorajar e apoiar a cooperação entre Sindicatos por toda a Europa, num quadro geral a criar, proposto e apoiado pela CES. Em conjunto com a nova CSI é necessário reforçar os direitos dos Sindicatos, dotando-os dos meios necessários para o devido envolvimento na negociação colectiva. Em muitos Estados Membros há a necessidade de construção da capacidade sindical e do reforço da negociação colectiva sectorial onde esta não existe. À medida que o capital se torna global, os Sindicatos têm de ser mais eficazes em toda a Europa e a nível mundial.

3.9 A CES reafirma o seu compromisso de reforçar a sua capacidade de desenvolver a coordenação da negociação colectiva com vista a gerar um quadro geral mais consistente e dar apoio às Federações Europeias de Indústria e às confederações nacionais de todas as formas possíveis, incluindo o reforço, neste âmbito, das actividades do Instituto Sindical Europeu e da Agência de Desenvolvimento Social. Tal deverá ser alcançado pelo fortalecimento do Comité de coordenação da negociação colectiva na Europa da CES.

3.10 Neste contexto, a CES compromete-se a:

- Proceder à troca de informação mais específica e direccionada, suportando e expandindo as comunicações existentes, nomeadamente *newsletters*, sites, bases de dados, etc. Com vista a que as operações sejam mais eficientes e sistematizadas, necessitamos de implementar uma rede de técnicos responsáveis pela negociação colectiva ao nível nacional e nas Federações Sindicais Europeias, para que a implementação seja continuada e com vista a facilitar a troca de informação em tempo útil;
- Coordenar a política salarial e o tempo de trabalho, os acordos sobre conciliação da vida familiar com a vida profissional, com base nas linhas orientadoras construídas para obstar aos riscos do *dumping* social e degradação dos acordos e condições de trabalho, garantindo salários justos e aumentos salariais efectivos, tendo em atenção a evolução da produtividade em cada Estado-membro, eliminar os salários baixos e a pobreza através de negociação de salários solidários, e da garantia de salários médios e mínimos mais altos, incluídos nas convenções colectivas.
- Construir uma política mais eficaz de coordenação dos elementos relacionados com os direitos dos trabalhadores. As experiências em curso, baseadas em decisões tomadas nas Federações Sindicais Europeias em fixar exigências Europeias comuns em áreas qualitativas, constituem um meio importante de combater as crescentes desigualdades e de assegurar uma mais efectiva harmonização dos direitos dos trabalhadores.

3.11 A CES encetará esforços no sentido de garantir uma maior consistência entre a negociação colectiva a todos os níveis e ainda, com os resultados já alcançados ao nível do diálogo social, uma legislação Europeia relacionada com aprendizagem e formação ao longo da vida, igualdade de oportunidades e de tratamento, valorizando a participação das mulheres no mercado de trabalho e a protecção na higiene, segurança e saúde no trabalho e, finalmente, uma luta contra o trabalho precário e a protecção dos trabalhadores independentes.

3.12 O papel das mulheres deve ser reforçado nas estruturas sindicais que lidam com a negociação colectiva e o diálogo social a todos os níveis, incluindo a nível europeu e nos Conselhos de Empresa Europeus.

Mais cooperação transfronteiriça

3.13 Com vista a contrariar o risco crescente de *dumping* social, devemos encorajar, promover e apoiar todas as iniciativas de cooperação transfronteiriça bem como nos sectores relevantes para a negociação colectiva, com vista a combater o risco da exclusão social. Os Sindicatos do Grupo Doorn na Bélgica, Holanda, Luxemburgo, França e Alemanha, e a actividade já levada a cabo pelas Federações Sindicais Europeias são modelos de referência que devem ser alargados a áreas onde existam semelhanças aos níveis económico, territorial, monetário (em particular nos países da zona Euro) e nas condições sociais. Neste contexto, o objectivo da CES é promover o diálogo transfronteiriço em todas as áreas, começando pelos Sindicatos e alargando-o a todos os diferentes níveis. Para este fim, existe um fenómeno importante e crescente de cooperação e integração de economia e serviços entre empresas em áreas fronteiriças, em especial nos novos Estados Membros, no reforço da cooperação entre Sindicatos sectoriais e representantes empresariais em áreas fronteiriças. A CES apoia o compromisso dos Comités Sindicais Inter-Regionais em promover os elos directos transfronteiriços entre estruturas sectoriais e empresariais.

3.14 Esta cooperação deverá conduzir a uma mais eficiente troca de informação e incrementar a cooperação entre Sindicatos, promovendo, seleccionando e disseminando as melhores práticas e o desenvolvimento de experiências a este nível, respeitando, ao mesmo tempo, os diferentes sistemas de negociação colectiva. Mais, esta cooperação deverá ser levada a cabo no seio das actividades do Comité coordenador da negociação colectiva da CES com vista a assegurar uma consciencialização e coerência global.

Mais acordos que reflectam a mobilidade das empresas

3.15 A mobilidade transfronteiriça das empresas e das empresas transnacionais na Europa e noutros locais está a aumentar significativamente. A ausência de poderes e de procedimentos de negociação transnacional coloca problemas crescentes para a gestão social destes processos, que têm frequentemente um efeito de contágio sobre o emprego e as condições de trabalho. Até agora, esta actividade tem vindo a desenrolar-se sem regras e sem procedimentos claros. Convém aqui lembrar que, no decurso dos últimos anos, foi assinada cerca de uma centena de acordos, a maioria de dimensão Europeia, mas também acordos-quadro globais. Estes acordos foram muitas vezes assinados por um grande número de partes, incluindo as FSE e/ ou os Sindicatos sectoriais a nível nacional e/ ou os Conselhos de Empresa Europeus.

3.16 Por estas razões, a CES realça que a iniciativa da Comissão que figura na agenda social 2005-2010, cujo objectivo é proporcionar aos parceiros sociais que o solicitem um quadro legal para estes acordos, preenche uma necessidade evidente. Em todo o caso, as FSE e os Sindicatos envolvidos neste processo no plano nacional têm a responsabilidade exclusiva de definir as regras e os procedimentos de negociação e de gestão desta actividade.

3.17 O papel da CES respeita à definição de um quadro mais geral destinado a apoiar e reforçar esta acção. No seu estado actual, esse quadro fixa-se em torno de dois pontos principais:

- Uma definição detalhada dos intervenientes e da sua capacidade de representação. A CES prevê que esta capacidade de representação deveria unicamente ser atribuída aos Sindicatos atendendo a que a sua representação colectiva pode ter impacto jurídico. Por conseguinte, a competência para a negociação e o poder para o acto de assinatura devem permanecer da competência dos Sindicatos. Neste contexto, os Conselhos de Empresa Europeus, enquanto actores do sistema de relações laborais a nível empresarial, devem preencher os critérios de representação e de democracia interna, tal como definido no quadro das FSE e dos Sindicatos nacionais, mediadores no processo de negociação em diferentes empresas.
- O conteúdo e os efeitos dos acordos assinados não devem conduzir a um enfraquecimento das cláusulas já negociadas em convenções colectivas e na legislação nacional. Deveria ser claramente apresentada uma cláusula de não regressão.

3.18 A CES apoiará, na linha dos critérios atrás mencionados, as Federações Sindicais Europeias e os Sindicatos nacionais no desenvolvimento da negociação colectiva transnacional ao nível sectorial e de empresa, sempre que seja necessário conseguir as melhores condições para a homogenização da melhoria das condições de trabalho sem diluir as cláusulas já negociadas nas convenções colectivas e na legislação nacional. O conteúdo destes acordos transnacionais poderia compreender, entre outras questões, o tempo de trabalho, a saúde, o ambiente e a segurança nos locais de trabalho, a informação, a consulta e a participação dos trabalhadores, a formação, as carreiras, a igualdade de tratamento, a organização do trabalho, etc. Os responsáveis directos pela negociação – as Federações Sindicais Europeias e os Sindicatos nacionais – e a CES apoiarão a colaboração dos Conselhos de Empresa Europeus e os Comitês do Diálogo Social competentes para o sector. Os Conselhos Sindicais Inter-regionais das regiões transfronteiriças podem, igualmente, ter um papel activo na promoção de acordos transfronteiriços, sempre que as condições sejam favoráveis. O Comité de Negociação Colectiva e o Comité Executivo da CES farão análises periódicas sobre a abrangência e a validade desta experiência.

Melhores condições para os Conselhos de Empresa Europeus (CEE)

3.19 A intensa actividade das empresas transnacionais torna igualmente mais importante o papel dos CEE. Por esse motivo, a CES continua a exigir uma revisão da directiva sobre os Conselhos de Empresa Europeus:

- Há que melhorar a eficácia e as condições de funcionamento dos CEE, particularmente no que diz respeito ao direito de informação e consulta antes do processo de tomada de decisões das empresas, bem como ao reconhecimento dos Sindicatos;
- Há que reiterar o direito, para os representantes dos Sindicatos e peritos sindicais, de participação em reuniões, sobretudo no apoio ao Grupo Especial de Negociação (GEN) aquando das suas negociações, mas também no momento das reuniões do Conselho de Empresa com a direcção central. Esta questão encontra-se já explicitamente regulamentada na Directiva sobre a Empresa Europeia, que foi adoptada bastante depois da Directiva sobre os Conselhos de Empresa Europeus.
- Os problemas e as imprecisões no plano jurídico devem ser clarificadas, como por exemplo, as *joint ventures* 50:50, o número máximo de lugares, a ausência de disposições em matéria de renegociação e de adopção do acordo;
- O alcance da aplicação da Directiva sobre os CEE deve ser alargado às multinacionais mais pequenas com 500 trabalhadores;
- Se a direcção central recusar realizar reuniões de negociação com o GEN, pelo menos de 6 em 6 meses, as disposições subsidiárias deverão ser aplicadas;
- De qualquer forma, o facto de existirem já mais de 11.000 representantes de CEE em cerca de 800 multinacionais, significa que deverá ser empreendido um esforço adicional para apoiar os CEE.

3.20 A este respeito, a CES compromete-se a:

- Apoiar as Federações Sindicais Europeias no sentido de melhorar as medidas em matéria de sistemas de formação, especialização dos representantes nos CEE e de melhorar o funcionamento em rede, bem como a monitorização sustentada dos acordos, através das bases de dados já existentes.

- Apoiar os esforços das Federações Sindicais Europeias para uma renegociação dos acordos e extensões destes a todas as multinacionais em causa;
- Melhorar as sinergias potenciais, reforçando as ligações entre os CEE e os Sindicatos, através de iniciativas com o aval das Federações Sindicais Europeias, com o objectivo de alcançar uma gestão positiva da reestruturação das empresas e da mobilidade, com base nas práticas e experiências específicas que sirvam de modelo de referência.

Mais participação dos trabalhadores Europeus

3.21 Os mercados financeiros são hoje dominados por uma abordagem liberal, pela qual as empresas existem para benefício único dos seus accionistas e investidores. Esta perspectiva coloca cada vez mais o mundo dos negócios numa posição em que tem que se justificar perante a opinião pública. Mas os escândalos dos últimos anos no âmbito dos mercados financeiros demonstraram que a correcção e transparência da gestão das empresas envolvidas é apenas mais um tema entre todos os que estão ligados ao tipo e ao destino das empresas. O crescente interesse pela responsabilidade social das empresas revela que as nossas dúvidas sobre o sistema liberal tinham toda a razão de ser.

3.22 Para fazer frente a este liberalismo nos mercados financeiros, há que mudar as lógicas especulativas que actualmente orientam os instrumentos financeiros. É necessário realçar o papel que, neste contexto, os fundos estruturais podem desempenhar, para afirmar os princípios de transparência e de uma maior democratização da economia, no sentido de equilibrar os poderes de controle que a finança exerce sobre a governança.

3.23 A definição do papel das empresas na sociedade não deve ser deixada somente aos gestores e investidores, nem tão pouco à Comissão Europeia. A participação dos trabalhadores não é um assunto privado dos empregadores. É uma questão de interesse público que, se necessário for, deve ser politicamente imposta contra a vontade desses empregadores e investidores. É necessário hoje o estabelecimento de um quadro em que outros grupos sociais, que não os accionistas, sejam capazes de se organizar e determinar os seus interesses na empresa. Os trabalhadores e os seus Sindicatos têm nesse processo um papel central, com o objectivo de salvaguardar o seu emprego e de melhorar as suas condições de vida e os seus rendimentos.

3.24 Uma participação obrigatória e forte dos trabalhadores, por via da informação, consulta, participação e negociação colectiva, garante que o Modelo Social Europeu tenha repercussões no âmbito da vida e trabalho dos cidadãos Europeus: os direitos de participação dos trabalhadores deveriam constituir um conjunto de direitos que abranjam a melhoria do direito à informação e consulta (informação em tempo oportuno e consulta por pareceres antes das decisões serem tomadas, incluindo, nos casos de reestruturação, que os direitos dos trabalhadores à informação e consulta ou de acesso a vistorias externas sejam garantidos desde a planificação da reestruturação). Estes constituem mecanismos que apoiam a integração social e são indicadores da riqueza da sociedade civil para fazer face aos desafios da globalização e para atingir acordos satisfatórios ao nível micro-económico. Para que este mecanismo funcione, os Sindicatos exigem o apoio dos decisores Europeus. Os direitos fundamentais e a subsequente legislação Europeia devem assegurar que os trabalhadores possam negociar em pé de igualdade com os empregadores, apoiando-

se no poder político autónomo dos seus Sindicatos. É a razão pela qual a CES exige à Comissão Europeia o desenvolvimento de um conjunto coerente de regras jurídicas Europeias para a participação dos trabalhadores prevista nas Directivas Europeias, fundamentada nas disposições constantes nestas Directivas.

3.25 A CES quer que seja iniciado um debate sobre a criação de um direito Europeu fundamental de influenciar as decisões das empresas referentes aos trabalhadores, combinando uma representação dos interesses que seja representativa, directa e baseada nos Sindicatos. As políticas s devem ser estimuladas a desenvolver ainda mais os direitos fundamentais dos cidadãos pela introdução deste direito com fundamento no artº 137 do Tratados Europeus. Este direito poderia derivar das disposições pertinentes da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia de 1989 em conjugação com o direito fundamental de informação e consulta do artº II-87 do projecto de Tratado Constitucional. Mais, esta perspectiva poderia fundamentar-se nos direitos fundamentais correspondentes nas Constituições/leis fundamentais de vários Estados Membros da UE, tais como a Alemanha, Finlândia, França, Itália, Holanda, Portugal e Eslovénia, que reconhecem aos trabalhadores o direito de influenciar as decisões sobre os assuntos das empresas.

3.26 A CES solicita aos empregadores e às instituições Europeias mais compreensão a respeito da estreita ligação existente entre a “via elevada” (*voie royale*) favorecida pelas economias Europeias e uma participação obrigatória e forte dos trabalhadores. As empresas Europeias que queiram ser competitivas à escala global têm de procurar uma participação activa dos seus trabalhadores, uma vez que os recursos humanos são o factor central. A inovação activa no seio das empresas apenas é bem-sucedida se a organização do trabalho atender aos aspectos sociais. Elementos típicos desta ideia são o respeito pelos direitos e princípios fundamentais no trabalho; uma informação aberta e transparente aos trabalhadores e seus representantes e a participação nos processos decisórios ao nível da administração ou do conselho de fiscalização das empresas. A competitividade das empresas depende, em larga medida, da capacidade e da vontade da direcção de envolver activamente os trabalhadores nas actividades de desenvolvimento e de inovação.

3.27 Em termos de inovação, os trabalhadores constituem, ao mesmo tempo, um dos maiores recursos e também um dos mais negligenciados. A maior parte das vezes, os trabalhadores são quem, em primeiro lugar, converte na prática os conhecimentos em novos produtos e serviços. O seu saber-fazer e experiência são uma importante fonte de inovação. Por outras palavras, a inovação induzida pelo trabalhador vem *de baixo* em vez de vir *de cima*. No contexto desta inovação, a concepção de ideias, a implementação destas e a criação de mais valias com base nas ideias não são produto de uma equipa limitada composta, digamos, por engenheiros ou outras pessoas altamente qualificadas, mas sim baseadas na implicação sistemática de todos os grupos de trabalhadores. Os valores para a empresa podem ser valores “fortes”, tais como um volume de negócios mais alto, melhores resultados de produção, etc. e valores “leves” como mais satisfação no emprego, redução do stress, etc.

3.28 Consequentemente, a política de inovação de amanhã deve conter uma estratégia para determinar como garantir aos trabalhadores o melhor quadro possível de exploração do seu potencial inovador. Por outro lado, é também importante que um sistema alargado de formação profissional e contínua, combinando o conhecimento geral e a aprendizagem baseada na prática, sirva de suporte ao desenvolvimento da inovação produzida pelo trabalhador.

3.29. O ponto de vista do trabalhador torna-se particularmente pertinente quando se trata de inovação produzida pelo utilizador. As empresas Europeias, na sua maioria,

não são empresas gigantes movidas pela investigação, mas sim Pequenas e Médias Empresas centradas no desenvolvimento progressivo e na adaptação gradual dos produtos e serviços às necessidades do mercado. A este respeito, a experiência dos trabalhadores e o conhecimento dos clientes e fornecedores desempenha um papel importante. As iniciativas na área da inovação devem, por conseguinte, ter igualmente em conta os trabalhadores, durante estes processos.

3.30 A CES encorajará a Comissão a incluir a inovação induzida pelos trabalhadores nas suas considerações sobre uma política Europeia em matéria de inovação, incluindo-a enquanto prioridade intersectorial na política industrial da UE. A inovação pelos trabalhadores contribuirá também para apoiar a influência destes no seu posto de trabalho e para desenvolver uma cooperação, a todos os níveis, em cada empresa. Seria útil, portanto, encarar a inclusão do tema da inovação induzida pelo trabalhador no programa de trabalho do diálogo social com os empregadores Europeus.

Governança de empresa

3.31 A Europa social precisa de empresas Europeias bem dirigidas, que sirvam não apenas os accionistas e os mercados, mas também as comunidades, a sociedade em geral e as partes interessadas. Estas empresas devem ser estruturadas de forma a equilibrar a competitividade económica com os interesses sociais e as exigências ecológicas. Para tal, a estrutura e o funcionamento da empresa devem ser tão transparentes quanto possível, com recurso a auditorias internas e externas, transparência das remunerações dos quadros de direcção, etc., como factor indispensável depois dos últimos escândalos conhecidos na Europa e no mundo. Será também desejável que os princípios de governança de empresa da OCDE se apliquem a todos os países da Europa. Além disso, os programas de interesse dos trabalhadores pelas acções – se organizados colectivamente e numa base voluntária – podem contribuir para a melhoria do funcionamento da governança de empresa pelo jogo de influências da Assembleia Geral sobre os Órgãos da empresa.

3.32 Para que os trabalhadores de empresas transnacionais tenham a possibilidade de exercer os seus direitos de informação, consulta e, particularmente, de participação nas orientações comerciais, para intervir nas orientações dos assuntos, o direito Europeu das empresas insiste na participação obrigatória dos trabalhadores. O *Estatuto da Empresa Europeia (EE)* de Outubro de 2004 fornece uma *estrutura adaptada que demonstra como a boa governança empresarial pode funcionar*. É de salientar que nas EE em que foram concluídos acordos sobre a participação dos trabalhadores são precisamente aquelas em que ambas as partes manifestaram aceitação da ideia que a participação dos trabalhadores é um elemento fulcral da sua estrutura enquanto Empresa Europeia. De acordo com o disposto na directiva sobre EE, esta participação deve ser exercida através de um conselho de empresa EE fortemente implementado em conjunto com a presença dos trabalhadores nesses conselhos (de fiscalização) como elemento-chave.

3.33 No programa de acção do Congresso de Praga 2003, a CES reivindicou uma compreensão Europeia em torno do conceito e exercício de representação de interesses dos trabalhadores nos conselhos de direcção e supervisão das EE. Com vista a aplicar e melhorar este programa, devem ser estabelecidas plataformas de intercâmbio de experiências e prestada formação específica a fim de assegurar que os trabalhadores possam assumir estas responsabilidades. A CES deve debruçar-se sobre a *ideia de organizar uma “academia representativa ao nível do conselho”* conjuntamente com os centros de formação dos seus filiados nacionais e as respectivas Federações Sindicais Europeias. A CES reafirma o seu compromisso de implementar um fundo europeu de cooperação com as FSE, no qual pode ser

depositada a parte adequada da remuneração dos representantes dos trabalhadores nos conselhos de administração das EE.

3.34 Deve ser claro para o público se a disposição sobre a participação dos trabalhadores numa EE foi devidamente adaptada, em cada caso específico. Assim, a Comissão Europeia é chamada a organizar um registo exacto das EE referente não apenas aos dados comerciais mínimos requeridos, mas também referindo se existe algum acordo celebrado com trabalhadores e, em caso afirmativo, sobre que assuntos. A CES está preocupada com o número significativo de EE que foram aceites sem que exista qualquer acordo, nos termos da Directiva sobre a Empresa Europeia. Os fundadores argumentam que não existiam empregados no momento da formação da EE. Como não existe qualquer provisão para renegociações ao nível da UE, pode suceder que tenham sido criadas EE sem o envolvimento dos trabalhadores, nos casos em que as empresas começam a operar com trabalhadores contratados apenas depois da criação da EE. Apela-se à Comissão Europeia no sentido de preencher esta lacuna legal.

3.35 A CES quer manter o objectivo de harmonização na área da legislação sobre as Empresas Europeias e visa, igualmente, um enquadramento Europeu que explique e respeite o papel dos representantes dos trabalhadores junto da Administração. Este objectivo deve reflectir o trabalho do Parlamento Europeu sobre a governança de empresa. Além disso, devem ser tomadas medidas a fim de completar a 14ª Directiva sobre a transferência transfronteiriça das sedes de empresa, pelo menos com o mesmo nível de regras existentes previstas pela directiva sobre a Empresa Europeia. A legislação Europeia deve certificar-se de que não existem lacunas legais que permitam às empresas contornar os direitos de participação já adquiridos. A CES vai solicitar à Comissão Europeia a implementação de um mecanismo que permita garantir o princípio da “portabilidade” dos direitos existentes dos trabalhadores, em todos os casos de mobilidade da empresa ou de partes da empresa. Em particular, o princípio “antes – depois”, - definido na Directiva sobre a Empresa Europeia, que impede que os trabalhadores percam os seus direitos adquiridos no quadro das normas nacionais antes que uma empresa recorra ao Direito europeu para alterar a sua estrutura ou registo da sua sede – deve ser respeitado. Uma definição incorrecta de envolvimento dos trabalhadores, por exemplo num futuro “Estatuto Europeu de Empresa Privada” poderia levar à inobservância ou à redução da participação dos trabalhadores nos Estados Membros da UE que não prevêem a participação obrigatória dos trabalhadores. As reivindicações da CES são nitidamente endereçadas à Comissão Europeia para que sejam respeitados, na sua substância, os direitos dos trabalhadores, na medida em que existem regras legislativas em matéria de direito europeu das empresas.

Responsabilidade social das empresas

3.36 A responsabilidade social das empresas: A CES reitera o seu interesse em todas as iniciativas que sirvam para encorajar e promover uma responsabilidade social eficaz nas actividades das empresas Europeias. É por isso que a CES apoiou o Livro Verde da Comissão de 2002 sobre este assunto. Obviamente, a responsabilidade social das empresas (RSE) requer o real envolvimento das partes interessadas nas iniciativas negociais. A CES não pode participar numa RSE gerida unilateralmente por uma empresa, se esta decidiu enveredar pela via da RSE. A CES continua a sublinhar a importância de um quadro europeu de referência baseado em critérios objectivos, concebido de forma a conferir transparência, verificabilidade e eficácia às acções da responsabilidade social das empresas. Uma abordagem deste tipo terá que ter em conta, igualmente, o alargamento das obrigações das empresas para além do respeito pelas condicionantes legislativas e contratuais (livremente aceites): a RSE exige que

este princípio de comportamento seja adaptado por uma empresa na sua dimensão integral de governança. Depois do actual debate do Fórum multilateral ter sofrido uma sobre-representação das posições do mundo dos negócios, a CES vai centrar as suas acções em torno destes princípios, no sentido de reencontrar o significado original da RSE e, assim, reequilibrar as posições nas relações com as instituições e outras partes interessadas nestes desafios.

O capitalismo casino

3.37 Um novo fenómeno, ou pelo menos, um desenvolvimento que recentemente eclodiu na ordem de trabalhos dos Sindicatos, é o aumento dos fundos de valores mobiliários e dos fundos especulativos.

3.38 Estas instituições diferenciam-se das grandes instituições financeiras, pois trata-se de firmas privadas e não cotadas na bolsa. Operam, em grande medida, gerando um endividamento e canalizando os lucros para paraísos fiscais, fora do alcance das autoridades reguladoras. Visam um rendimento mínimo de 15% ao ano e um investimento que raramente ultrapassa os 4 anos. A sua filosofia traduz-se no curto prazo, combinando frequentemente a venda de artigos para estimular o rendimento e a redução dos empregos e dos custos. O Vice-Chanceler alemão, Sr. Müntefering, denominou esses fundos privados como “gafanhotos peregrinos”.

3.39 Em Julho de 2005, a Comissão lançou um debate público sobre os meios possíveis para fomentar a implementação de um quadro europeu para os fundos de investimento. A Comissão estabeleceu dois “grupos de investimentos alternativos” para descrever como eles encaram o desenvolvimento futuro dos fundos especulativos e dos fundos de valores mobiliários na Europa e se existem obstáculos regulamentares, a nível europeu ou a outros níveis, que impeçam a organização eficiente deste género de assuntos na Europa. Os dois grupos apresentaram as suas conclusões em 2006.

3.40 A CES criticou o facto de esses relatórios terem sido realizados numa base falseada por especialistas ligados exclusivamente a organizações fortemente interessadas na não existência de regulamentação ou numa regulamentação ultra ligeira. As análises do relatório concluíram, pois, uma orientação baseada na desregulamentação, tendo sido sublinhadas as imperfeições do mercado e a não-transparência, as imperfeições assimétricas, o enorme aumento do “efeito alavanca”, o financiamento a curto prazo, a evasão fiscal, os riscos sistemáticos para os mercados financeiros e a vulnerabilidade crescente das empresas públicas após a implicação dos fundos de investimento privados

3.41 Estes relatórios encontram-se em flagrante contradição com os receios bem fundamentados em relação à ausência de transparência denunciada nos relatórios do BCE e do Banco Mundial e de instituições monetárias americanas como a *Security and Exchange Commission*. O PSE criticou já o trabalho da Comissão numa série de comentários sobre os relatórios dos denominados grupos alternativos de especialistas em investimentos.

3.42 Recentemente, a Comissária McCreevy expôs o seu ponto de vista: as instituições de fundos de investimento e de gestão de fundos de todas as espécies, incluindo os fundos de especulação, desempenham um papel mais importante que qualquer governo ou regulador, referenciando o custo do capital.

3.43 Outros comissários tentaram ser mais críticos e, aquando de uma reunião da ECOFIN sob a égide da presidência finlandesa, chegou-se a um consenso com o

secretário geral, quando este exprimiu a sua preocupação quanto aos efeitos contrários do curto prazo sobre a investigação e o desenvolvimento, apoiados em parte pelos fundos de especulação e pelos fundos de valores mobiliários.

3.44 Para um melhor controle destes fundos, a CES trabalha com a CSI, a TUAC e outras organizações, concentrando-se essencialmente nas seguintes questões:

- tributação
- regulamentação
- informação, consulta e negociação

3.45 Este trabalho constituirá uma parte significativa do próximo mandato da CES.

Pontos de acção

No seu décimo primeiro Congresso, a CES compromete-se a:

- Promover um diálogo social de melhor qualidade e a implementação concreta dos resultados obtidos.
- Cooperar com as organizações de empregadores, tendo em vista o desenvolvimento de uma compreensão comum dos instrumentos do Diálogo Social europeu, cujos princípios deveriam ser estipulados num acordo conjunto.
- Definir, a nível europeu, um sistema de resolução de conflitos e solicitar a criação de um departamento, no seio do Tribunal Europeu de Justiça, consagrado aos problemas sociais e laborais.
- Reforçar mais estreitamente os elos entre os diferentes níveis do diálogo social, tendo em vista obter melhores resultados e desenvolver as sinergias necessárias e complementares.
- Combater todos os bloqueios que os empregadores possam conceber para enfraquecer o diálogo social.
- Dar um novo impulso à coordenação das políticas de negociação colectiva, intensificando as trocas pontuais e contínuas de informação, fomentando a cooperação entre os Sindicatos Europeus e através de um empenhamento mais estreito das tendências da formação de salários e de condições de trabalho com qualidade. É necessário pôr fim ao *dumping* social e salarial, bem como à tendência para a diminuição da componente salarial nos rendimentos totais, e à estagnação, ou mesmo descida, dos salários reais, que deve ser invertida.
- Ajudar as Federações Sindicais Europeias e as Confederações nacionais na coordenação das actividades e reforçar a coordenação do Comité de negociação colectiva da CES.
- Apoiar as campanhas de negociação das organizações filiadas, com vista à assinatura de acordos salariais mais elevados.

- Promover e alargar as cooperações transnacionais às áreas onde existam objectivos e interesses comuns, e apoiar o envolvimento dos CSI na promoção da cooperação transnacional directa das actividades sectoriais e de empresa.
- Desenvolver um quadro geral de apoio e de reforço dos acordos transnacionais de empresa, nos quais a capacidade de representação deve ser conferida exclusivamente aos Sindicatos e Federações Sindicais Europeias.
- Insistir numa revisão da Directiva dos Conselhos de Empresa Europeus para reforçar o direito à informação e consulta, para melhorar a eficácia e as condições de trabalho dos CEE, para reconhecer o papel dos Sindicatos nos CEE, para alargar o campo de aplicação da directiva a empresas que tenham mais do que 500 trabalhadores, e para assegurar o êxito das negociações do grupo especial de negociação (GEN) num prazo de seis meses.
- Solicitar à Comissão Europeia o desenvolvimento de um conjunto de normas legais generalizadas sobre a participação dos trabalhadores e os direitos de informação e consulta que existem já nas diversas directivas Europeias.
- Solicitar à Comissão Europeia a elaboração de um registo das empresas Europeias, o qual deverá incluir informações relevantes sobre as empresas e informações sobre as condições de participação dos trabalhadores.
- Reiterar o compromisso de estabelecer um fundo europeu em cooperação com as Federações Sindicais Europeias, em que poderá ser colocada a parte apropriada da remuneração dos representantes do Conselho de Administração das empresas Europeias.
- Fazer pressão junto da Comissão, para que a legislação sobre a Empresa Europeia respeite os direitos de participação obrigatória dos trabalhadores e complete a 14ª directiva sobre as transferências de sedes com as mesmas regras estipuladas para a participação dos trabalhadores na directiva EE.
- Insistir no facto de que a melhoria da governança da Empresa Europeia é útil a todas as partes interessadas e não apenas aos accionistas, e que contribui para uma maior transparência da estrutura das empresas e sobre a remuneração dos gestores.
- Continuar a promover uma responsabilidade social da empresa eficaz e solicitar à Comissão a implementação de um quadro europeu de indicadores baseados em critérios concretos destinados a favorecer a transparência, verificabilidade e eficácia das acções em matéria de RSE.
- Garantir o direito à informação e consulta dos trabalhadores, bem como o recurso a auditorias externas, desde a fase de planificação do processo de reestruturação.

Na ofensiva por:

4. Uma União Europeia dotada de uma governança económica, social e ambiental eficaz

4.1 Uma Europa Social de sucesso, capaz de criar mais e melhores empregos, depende de uma economia eficaz – e o inverso é também verdade. A agenda inicial de

Lisboa tal como foi definida pelo Conselho Europeu em 2000, visava essencialmente aumentar a capacidade da Europa para responder, através da produtividade e da inovação, a desafios como a globalização, a evolução tecnológica e o envelhecimento da população. Na versão 2000 de Lisboa, a Europa social era vista como parte da solução: uma sociedade do conhecimento vasta e eficaz apenas poderia ser construída na base da coesão social e de uma mão-de-obra bem formada e motivada, com empregos decentes e seguros. O relatório intermédio de 2005 e o relançamento do processo de Lisboa modificaram a agenda política Europeia. Lisboa, na versão 2005, dá prioridade ao pilar da competitividade em detrimento do pilar da coesão social e da melhoria da qualidade ambiental e, pior ainda, redefine a competitividade em função de um programa de desregulamentação restritiva e favorável às empresas.

Uma mudança de políticas que responda aos objectivos de Lisboa

4.2 O papel do nível europeu está a ser restringido ao ponto de abrir o mercado europeu a uma concorrência ainda mais intensa. Para além disso, cabe aos Estados Membros implementar reformas nos respectivos mercados de trabalho, de forma a, supostamente, se tornarem mais competitivos. A palavra de ordem chave da nova estratégia de Lisboa é que os governos nacionais deverão implementar reformas a nível nacional. Tendo em conta esta finalidade, e mais do que recomendar aos Estados Membros que apliquem as reformas, “a Europa” não pode ou não deveria fazer muito mais do que activar a concorrência, derrubando as barreiras comerciais sobre o mercado interno europeu. Como consequência, a mudança no conteúdo político é acompanhada por uma mudança na responsabilidade pela elaboração das políticas.

4.3 Continuam a existir elementos positivos na estratégia de Lisboa, mas são colocados cada vez menos em evidência. O principal elemento impulsionador da nova agenda de Lisboa é que cada Estado-membro está entregue a si próprio. Há apenas um enquadramento Europeu muito limitado que assegura que a concorrência no mercado Europeu siga a par com políticas macroeconómicas que garantam uma procura interna em forte crescimento, e com políticas que determinem regras do jogo que sejam iguais para todos no mercado de trabalho Europeu.

4.4 Em nome da “competitividade”, os Estados Membros são tentados por este enquadramento e pelo seu fundamento ideológico, a rivalizar quanto a salários mais baixos, a regimes laborais mais flexíveis, a direitos laborais e ambientais mais limitados, e a taxação mais baixa sobre lucros. As políticas egoístas, que desviam os problemas para os outros, constituem a regra, na tentativa de atraírem uma maior fatia da base industrial que ainda subsiste na Europa. Como as políticas macroeconómicas têm as mãos atadas pelas regras da política fiscal e monetária (Pacto de Estabilidade, o Banco Central Europeu e o novo Sistema Europeu de Taxas de Câmbio), a política social e os direitos dos trabalhadores encontram-se em perigo de se tornarem o único factor de adaptabilidade. Ao fazê-lo, a Europa está a competir consigo mesma, privando-se da procura interna, e introduzindo maior precariedade na sua mão-de-obra. Esta é uma das razões principais que explicam a lentidão do crescimento da produtividade. A Europa priva-se da sua própria procura a nível interno e precariza a sua mão-de-obra, e esta é uma das razões que explica porque é que o crescimento da produtividade tem sido tão lento. A Europa priva-se, igualmente, de oferecer uma resposta real e sustentável à concorrência global, trabalhando em conjunto na investigação, inovação, conhecimento para todos, empregos com condições de trabalho justas dignas e uma economia dinâmica, tendo em conta os desafios da sustentabilidade. Com a “nova Lisboa”, um maior número de Estados Membros está a competir por uma fatia grande de um bolo, quando de facto a Europa deveria ter como objectivo reforçar a cooperação, de modo a assegurar um bolo maior para todos os

membros. Com a “nova Lisboa”, a Europa trabalha para competir com a China com base numa estratégia de baixo custo e de trabalho mais barato – uma estratégia que não é viável.

4.5 A Europa necessita de basear a sua estratégia de competitividade numa produtividade forte, num alto nível de qualificação, na participação dos trabalhadores, no investimento nas novas tecnologias e na investigação e desenvolvimento. E - por último e mais importante - na utilização racional dos recursos. É altura de reflectir sobre o facto da actual estratégia de Lisboa não estar a funcionar e de necessitar de uma clara mudança política. Deverá voltar à abordagem inicial, que articulava a competitividade com a coesão social e o progresso ambiental – e também reconhecer as suas ligações a outros elementos na Europa, nomeadamente o Pacto de Estabilidade e Crescimento, as grandes orientações em matéria de emprego e a estratégia Europeia de desenvolvimento sustentável.

4.6 A Europa necessita, em primeiro lugar, de ser o seu próprio motor de crescimento. A economia Europeia necessita de encontrar novamente uma via de crescimento forte, sustentável e auto-suficiente e baseada na procura interna, como foi o caso no decorrer do período entre 1997-2000. Na altura, a Europa crescia a 3%, com 2% de crescimento anual do emprego e um crescimento de 6% do investimento anual. Estes aumentos reforçavam-se mutuamente e apoiavam um crescimento elevado sem gerar internamente pressões inflacionistas. Pelo contrário, a recuperação dolorosamente lenta desde 2003 apoiou-se demasiado no crescimento das exportações tendo, conseqüentemente, ficado vulnerável a choques na economia mundial e à subida do valor do euro.

4.7 O actual quadro da política macroeconómica Europeia necessita de uma grande reforma. Encontra-se desequilibrado e não tem capacidade para desencadear e apoiar ciclos sustentados de crescimento elevado. A política monetária reage rápida e vigorosamente para combater as ameaças inflacionistas – reais ou supostas. O quadro das regras Europeias de política em matéria fiscal melhorou, mas ainda se concentra unilateralmente numa redução do défice e ainda presta pouca atenção aos impactos negativos sobre o ciclo económico. Nenhuma das duas fórmulas consegue pôr em prática e apoiar uma resposta política coordenada e oportuna que restaure a confiança económica quando o crescimento e o emprego se deparam com problemas.

4.8 Em vez disso, necessitamos de investir em conjunto no crescimento e na inovação. De forma a despoletar um ciclo de crescimento e de criação de emprego, tal como aconteceu na segunda metade dos anos noventa, a política fiscal deverá tomar a iniciativa. Os Estados Membros deveriam elaborar planos nacionais para o crescimento, usando para tal uma abordagem de “duplo dividendo” que combina o impacto a curto prazo na procura global com um potencial de crescimento a longo prazo. Isto deverá ser levado a cabo focando os “planos nacionais para o crescimento” nas prioridades de Lisboa (inovação, redes Europeias, sector social, capital humano, ambiente e energia). De forma a aumentar o seu impacto e ir ao encontro da partilha de um projecto de desenvolvimento, estes planos de crescimento e recuperação nacionais devem ser coordenados numa base Europeia. Para além da construção de operações de política fiscal “inteligentes” que aumentem o nível de procura global sem aumentar o défice líquido, a reforma recente do pacto de estabilidade deve ser usada para declarar que o défice de inovação da Europa constitui uma situação excepcional, permitindo, assim, um desvio no calendário da consolidação do défice público. O Pacto de Estabilidade deverá urgentemente sofrer uma reforma, mudando o enfoque dos défices públicos para o objectivo de assegurar a viabilidade dos níveis sustentados de dívida pública, através de políticas actuais de despesas públicas que

sejam sustentáveis, mas tomando em linha de conta as necessidades cíclicas, e por políticas de investimento público que aumentem o crescimento.

4.9 A política monetária não deveria criar constrangimentos às tentativas da política fiscal de aumentar as taxas de crescimento, tanto reais como potenciais. O Banco Central Europeu deveria reorientar a sua abordagem no sentido de apoiar ao máximo o crescimento, sem prejuízo de manter a estabilidade de preços a médio prazo. Para tal, o objectivo da estabilidade de preços do BCE deverá tornar-se mais claramente simétrico em relação à inflação mínima que constitui o seu objectivo actual (“abaixo mas perto de 2%”, o que quer dizer, provavelmente, 1,9%). Para além disso, os riscos relativos ao objectivo de uma inflação baixa combinados com uma união monetária imatura acarretam um risco de lançarem alguns Estados Membros para longos períodos de deflação. Portanto, em matéria de inflação, o BCE deveria alterar o seu objectivo de uma estimativa pontual para um objectivo mais alargado, que seja mais elevado do que o objectivo actual. Deveria também considerar um leque mais alargado de inflação, e deixar de se concentrar na inflação bruta para passar a concentrar-se em medidas relativas à inflação de base, de forma a reflectir as forças estruturais (des)inflacionistas que operam na economia.

4.10 A Europa necessita de um regime de taxas de câmbio favorável ao crescimento. De forma a evitar que a Europa suporte o fardo de desequilíbrios globais, a Europa necessita de um regime de taxas de câmbio que impeça um aumento excessivo do valor da divisa e a sua depreciação excessiva. A CES convida os Ministros das Finanças Europeus a elaborar as linhas directrizes para o comportamento da taxa de câmbio do euro que, de acordo com o Tratado, deverão ser respeitados pelo BCE. Além disso, a CES apoia a ideia de uma sede para a Zona do Euro no Fundo Monetário Internacional na linha da decisão tomada pelo Conselho Europeu (Viena, 1999) para reforçar o perfil exterior da Zona do Euro.

4.11 Os novos Estados Membros deverão ser capazes de aderir à união monetária sem renunciar ao investimento público e à coesão social. O regime europeu de políticas macro, caracterizado pelo seu desequilíbrio que favorece uma “estabilidade sem crescimento”, constrange os Estados Membros da Europa Central e de Leste que pretendem aderir à união monetária a reduzir o investimento público, os salários do sector público e os salários mínimos legais, e isto apesar de muitos deles ainda terem grandes necessidades de investimento público, infra-estruturas públicas e sistemas de ensino e de segurança social de qualidade.

4.12 É fundamental que a Europa construa as instituições de governança económica, de forma a melhorar a coordenação das políticas macro-económicas. Um ciclo de crescimento elevado não inflacionário e gerador de emprego apenas poderá ser atingido e sustentado se os diferentes intervenientes (bancos centrais na Europa, ministros das finanças, ministros do emprego e parceiros sociais) elaborarem uma boa combinação de políticas, incluindo a formação de salários. Para tal, a CES reivindica um reforço dos mecanismos de coordenação existentes. O diálogo macroeconómico desempenharia um papel mais eficaz se fossem realizadas reuniões com maior regularidade e se as discussões melhorassem as políticas. Para além disso, há uma necessidade de estabelecer uma maior articulação com o nível nacional, o que implica, entre outras acções, a realização de reuniões entre os parlamentos nacionais e os parceiros sociais antes das reuniões do Conselho Europeu. Também as reuniões dos parceiros sociais Europeus com os Ministros das Finanças (Eurogrupo), os Ministros do Trabalho e o Banco Central Europeu deveriam ser realizadas pelo menos duas vezes por ano.

Uma coordenação eficaz de políticas fiscais que evitem uma concorrência entre regimes

4.13 A fiscalidade constitui um pré-requisito vital para os governos obterem os meios que lhes permitam afectar as despesas a objectivos socialmente desejáveis. Constitui também um meio importante de redistribuição dos rendimentos. É, portanto, um pilar importante da Europa Social. Como tal, a CES está preocupada com alguns desenvolvimentos e debates recentes na Europa.

4.14 Actualmente, não é a Comissão em conjunto com os Estados Membros que conduz o processo de harmonização fiscal na UE, mas sim o Tribunal Europeu de Justiça que, através de regulamentações, obriga os Estados Membros a alterar as respectivas leis nacionais de forma a torná-las “compatíveis com o euro”. Mas tal “integração negativa” não é suficiente. Infelizmente, as iniciativas da Comissão estão bloqueadas pela necessidade de conseguir aprovação unânime no Conselho. A CES é, desde há muito, a favor de se adoptar o voto por maioria nesta matéria, considerando que a harmonização fiscal é importante para evitar distorções competitivas e evitar dinâmicas de “nivelamento por baixo”.

4.15 Uma preocupação chave é a erosão da base de imposto e da taxa de imposto empresarial. A Comissão tem tentado estabelecer uma definição comum de base para impostos sobre os lucros, mas os progressos têm sido lentos. Actualmente, tendo em conta a eventual oposição de alguns países, a Comissão pondera seriamente recorrer a uma maior cooperação (isto é, uma base fiscal comum consolidada para um sub-conjunto de Estados Membros Europeus). Esta ideia é apoiada pela CES, desde que se discuta também a harmonização das taxas de tributação.

4.16 Ao mesmo tempo, há países que se dedicam ao “turismo fiscal” dos investimento mobiliários, reduzindo as taxas de impostos das empresas. Existe aqui um risco sério de nivelamento por baixo, o que implicaria tanto uma compressão das despesas como um novo aumento da carga fiscal sobre o trabalho. Este deveria constituir um aspecto privilegiado da acção reguladora da Comissão.

4.17 A CES considera as eco-taxas uma solução prometedora para a política fiscal, reduzindo a carga sobre o trabalho e os empregos na contribuição para um desenvolvimento sustentável. No entanto, as tentativas por parte da UE para chegar a acordo no que se refere a uma taxa comum sobre as emissões de dióxido de carbono falharam, e a directiva sobre a tributação da energia, adoptada em 2003, estabelece taxas de tributação demasiado baixas para poder realmente influenciar os preços da energia. Nesta área, a CES é a favor de uma reforma fiscal Europeia cujo objectivo seria obter desde logo receitas de tributação sobre a poluição e/ou de utilização dos recursos naturais. Isto deveria inscrever-se numa transformação profunda da política fiscal e ter em conta as consequências potenciais no que se refere ao impacto social, à aplicação das receitas fiscais e a necessidade de evitar qualquer impacto negativo sobre o nível dos serviços públicos e da segurança social.

Um melhor orçamento europeu

4.18 O crescimento da UE foi fortemente apoiado pelos fundos postos à disposição dos Estados Membros e das regiões menos desenvolvidas. Em 2005, o acordo sobre as perspectivas financeiras para 2007-2013 era preocupante a este respeito, tendo em conta que teria tido como resultado que os fundos colocados à disposição dos novos Estados Membros seriam menos importantes que no passado. A aprovação do orçamento foi, obviamente, um factor bastante positivo, mas há que reconhecer que os

problemas subsistem. Cada elemento deverá ser examinado em 2008/2009, em conformidade com a decisão do Conselho Europeu de Março de 2006, incluindo os subsídios à agricultura e a situação particular da contribuição britânica (mesmo reduzida) para o orçamento Europeu.

4.19 Tendo em conta que a Comissão não propôs qualquer novo recurso para o futuro imediato, o sistema conservará a sua estrutura presente. O sistema actual é criticado pela sua falta de transparência e pela complexidade e é por isso que a CES é favorável à proposta de uma discussão sobre a forma de corrigir estas imperfeições. Um debate deste tipo não pode limitar-se a um aspecto particular mas deve antes reavaliar a estrutura tanto dos recursos como das despesas. A criação de um grupo de alto nível para o estudo destas questões poderia constituir um progresso.

4.20 Para a CES, as perspectivas financeiras da UE constituem a expressão das aspirações políticas da União. Estas perspectivas baseiam-se na ideia de que a vantagem económica que cada país recolhe por pertencer à União Europeia ultrapassa o custo estritamente orçamental da sua participação. A Europa é o nível apropriado para certas despesas e investimentos. É o valor acrescentado europeu que deve orientar a reflexão, e não os esforços que visam a garantia de um “justo retorno” baseado no cálculo específico dos equilíbrios orçamentais líquidos no plano nacional.

4.21 O alargamento e a solidariedade que isto exige, bem como a concentração das políticas Europeias nos objectivos da estratégia de Lisboa, constituem a ocasião para reflectir num novo sistema de recursos próprios e num imposto europeu sobre os rendimentos. Queremos que a UE se empenhe em alcançar estes objectivos e que os Estados Membros estejam prontos a contribuir para as políticas comuns, cuja eficácia e razão de ser reconhecem, numa base de solidariedade e de uma forma mais democrática.

4.22 No que diz respeito à questão dos recursos indirectos, a CES lembra também a necessidade de estudar novas possibilidades, por exemplo, a ideia de um fundo europeu para infra-estruturas de transportes, o qual seria financiado por antecipação, por um por cento por litro de combustível consumido pelo conjunto dos veículos. Há que examinar, igualmente, se há lugar para a União poder conservar os créditos inutilizados no – magro – orçamento europeu, em vez de os restituir aos Estados - membros.

Serviços públicos /serviços de interesse (económico) geral mais fortes

4.23 Os serviços públicos, conhecidos como serviços de interesse (económico) geral na terminologia Europeia, constituem uma parte importante do sistema económico e social de cada Estado-membro e – ao permitirem realizar os interesses colectivos – são também um pilar da coesão social e económica da UE. Representam um dos instrumentos chave da realização dos objectivos da criação de empregos, do desenvolvimento sustentável e da economia baseada no conhecimento.

4.24 Existem diferenças consideráveis entre os Estados Membros relativamente aos serviços que são assegurados pelo sector privado e os que são assegurados pelo sector público. Tem vindo a notar-se uma tendência do mercado visando privatizar os serviços de interesse geral e, na mesma linha, utilizar as parcerias públicas/privadas. Escusado será dizer que, no momento em que tais acordos entrarem em vigor, esses serviços serão influenciados pela legislação do mercado único, no que se refere a aspectos como as obrigações de mercado público, as ajudas do Estado ou a nova Directiva sobre os serviços. Por conseguinte, esses serviços estarão cada vez mais ligados à economia de mercado, sendo que as autoridades públicas, em busca das

eficácia, reduzirão a sua margem de manobra quanto à realização de missões públicas.

4.25 No que se refere às parcerias públicas-privadas (PPP) que permitem a implicação do sector privado nos projectos de interesse geral, a CES toma nota da proposta de serem encontrados recursos financeiros suplementares para o financiamento do sector público. No entanto, consideramos que as PPP não podem resolver este problema, nomeadamente pela sua não contribuição par as redes principais. É importante que se aprenda com as devidas lições a tirar das experiências negativas e que se tenha em conta os riscos que podem advir dos acordos PPP. A Comissão não deverá promovê-los enquanto não se proceder a avaliações sérias. Existe uma necessidade de critérios claros, particularmente no que concerne à utilização de fundos de apoio às PPP. Na nossa opinião, um método mais eficaz seria mobilizar os fundos Europeus e nacionais, bem como os bancos Europeus (BEI, BERD e FEI), e garantir o acesso aos capitais de financiamento Europeus. A CES manter-se-á crítica face às PPP por quanto os cidadãos não são implicados na escolha das infra-estruturas e serviços que eles financiam e utilizam diariamente.

4.26 Durante muitos anos, a Comissão Europeia conduziu uma política de abertura dos mercados, a fim de promover a concorrência e os mercados livres. O efeito da liberalização foi muitas vezes a substituição de um monopólio público existente pelos grandes grupos privados quase monopolistas. Além disso, a liberalização limitou a acessibilidade e, em certos casos, a qualidade dos serviços públicos, o que em nada serviu o interesse dos consumidores. A título de exemplo, na linha de sucessivas medidas visando a liberalização gradual dos serviços postais, a Comissão decidiu simplesmente optar pela liberalização total, sem se preocupar com a manutenção de um serviço universal acessível a todos. Estes serviços serão sujeitos à livre concorrência a contar do dia 1 de Janeiro de 2009.

4.27 A Confederação opõe-se à continuação desta política de abertura selectiva de mercados, mais particularmente na área dos serviços sociais, da saúde, da água e resíduos e a uma liberalização total do sector postal sem assegurar as condições adequadas de serviço universal acessível a todos. A CES insiste, mais uma vez, na necessidade de adoptar uma moratória sobre as liberalizações, a fim de permitir uma avaliação transparente e democrática das suas consequências.

4.28 A Comissão não tem uma abordagem coerente direccionada a realçar os desafios da manutenção e modernização dos serviços públicos. Segue num caminho labiríntico de Livros Verdes, de Livros Brancos e de Comunicações, sem emitir qualquer proposta de legislação. A jurisprudência do Tribunal Europeu de Justiça desempenha um papel importante quanto a esta questão, devido à ausência de adopção de regras políticas mais claras e mais precisas quanto ao regulamento dos conflitos entre as obrigações de cumprir uma missão pública e as liberdades do mercado único. Tal situação não pode continuar, tendo em conta que a jurisprudência pode evoluir e, mais, é aplicada a casos específicos, pelo que a insegurança jurídica subsiste.

4.29 Estes serviços necessitam de regras mais claras no seio da UE:

- o interesse geral deve ter precedência sobre as leis do mercado, de maneira a que seja dado um contributo para o desenvolvimento sustentável e para um nível elevado de emprego;

- devem ser aplicados os princípios fundamentais da acessibilidade, da disponibilidade, da continuidade, da solidariedade e da universalidade, bem como a Carta dos Direitos Fundamentais;
- devem ser definidos de forma mais precisa o princípio da subsidiariedade e as competências das autoridades públicas, tanto nacionais como locais, a todos os níveis;
- a implementação de uma segurança legal visando permitir o financiamento a longo prazo dos serviços de interesse económico geral e o investimento indispensável à sua continuidade e qualidade;
- a boa governança e o diálogo social devem ser adoptados na qualidade de princípios directores. Os utilizadores, os Sindicatos e os consumidores devem ser consultados e devem ter uma palavra a dizer quanto aos detalhes da regulamentação;
- deve ser realizada uma avaliação a todos os níveis, associada a uma participação dos trabalhadores e dos seus representantes

4.30 A responsabilidade da garantia da universalidade dos serviços e do acesso de todos a serviços de qualidade é partilhada pelas autoridades nacionais e Europeias. É, por isso, necessário, um quadro legislativo europeu e a CES propôs uma directiva – quadro para os serviços de interesse económico geral, complementar às directivas sectoriais. Circula já uma petição com vista à recolha de um milhão de assinaturas a favor de uma tal directiva, para a protecção dos serviços públicos essenciais dos rigores do mercado único. A CES está determinada em continuar a sua campanha em prol dos serviços públicos, com o objectivo global de permitir a esses serviços cumprir a sua missão de interesse geral.

A inovação e as políticas industriais

4.31 A política industrial tem um papel importante a desempenhar na realização dos objectivos do desenvolvimento sustentável, da melhoria quantitativa e qualitativa do emprego e da coesão social. No quadro de um crescimento modesto na Europa, estes objectivos e o retorno ao pleno emprego apenas podem ser conseguidos com base num conjunto de políticas que incluam de forma coerente os quadros de política macro-económica e estrutural. As políticas estruturais são uma combinação de, nomeadamente, políticas financeiras e de concorrência, tecnológicas, ambientais e regionais com políticas de infra-estruturas e formação profissional. Neste quadro, a CES prevê que o crescimento potencial da UE deve permanecer também um objectivo primordial da política industrial. A política industrial deve ser compreendida como uma vasta combinação de diferentes políticas, cuja finalidade é aumentar, de forma sustentável, tanto a produtividade como o valor. Uma condição prévia ao desenvolvimento de tais políticas é a existência de uma mão-de-obra altamente qualificada.

4.32 Mesmo numa economia baseada no conhecimento, as indústrias transformadoras continuam a ter um papel importante, assim como um sector agrícola baseado na sustentabilidade e na multi-funcionalidade. A mudança estrutural na economia (terciarização) conduziu a um novo estado de dependência recíproca entre os sectores dos serviços e da indústria transformadora, mantendo-se esta última vital para o crescimento económico e o emprego sustentáveis. Os novos sectores dos serviços e os sectores em desenvolvimento estão fortemente dependentes de uma indústria

competitiva. Sem uma base industrial forte e bem enraizada na Europa, não existirão empregos seguros nos serviços orientados para a produção.

4.33 A globalização, as mudanças tecnológicas e a emergência de economias em crescimento dinâmico como a China, a Rússia, a Índia e o Brasil intensificaram fortemente a competitividade a nível mundial. A indústria Europeia tem sido objecto de transformações estruturais e de reestruturações profundas. No contexto da globalização, e em consequência do alargamento, falta ainda proceder a uma importante vaga de ajustamentos, o que conduziu e inevitavelmente conduzirá a uma nova divisão do trabalho industrial a nível internacional, bem como a mudanças na divisão entre os antigos e novos Estados Membros da União. O processo de mudanças nos modelos de implementação, de deslocalizações, de extra-territorialização (*offshoring*), e de sub-contratação vai continuar e poderá ter um impacto crucial no emprego e nas condições de trabalho. Esta é uma situação que exige respostas de política industrial coerentes e inovadoras, bem como uma melhor coordenação no seio dos diferentes serviços da Comissão, incluindo a necessidade de uma política que permita a prevenção e a gestão das reestruturações e das suas consequências económicas e sociais. Somente baseada num alicerce de uma elevada competência técnica em trabalhadores altamente qualificados, poderá a Europa afirmar a sua competitividade, e deste modo, contribuir para a preservação e para um maior desenvolvimento do Modelo Social Europeu, o que exige uma política industrial inovadora para promover e fazer crescer o grau de convergência económica e social numa Europa unida.

4.34 Face aos desafios da economia global, a CES exige:

- Um sistema europeu de apoio à investigação aplicada (nanotecnologias, biotecnologias, tecnologias ambientais, energias renováveis, transferência tecnológica e aquisição rápida de patentes e sua protecção, bem como da protecção da propriedade intelectual;
- Sinergias mais alargadas e uma maior integração entre a ciber-economia e os sistemas de fabrico tradicionais;
- A promoção de bacias industriais regionais na UE e a promoção da especialização dos sistemas de produção.

Elementos de uma política industrial Europeia inovadora

4.35 A promoção e o desenvolvimento de grupos e de redes industriais de empresas inovadoras constituem uma prioridade de uma política industrial moderna. Nestes últimos anos, desenvolveram-se em várias regiões da Europa bacias industriais demonstrando um alto nível de competitividade. É por essa razão que as políticas sectoriais e regionais da Europa são uma componente importante da política industrial. Os programas de acção sectoriais revistos e os fundos estruturais Europeus desempenham um papel central a este respeito e a CES reitera a sua reivindicação de uma alocação urgente de recursos financeiros adicionais. A dimensão regional da política industrial e o objectivo de utilização dos recursos dos fundos estruturais revestir-se-ão de uma importância crucial, particularmente para a reestruturação de

sectores económicos tradicionais nas regiões dos novos Estados Membros. A Comissão Europeia reconheceu os riscos da globalização e os efeitos negativos da reestruturação, criando um fundo europeu de ajustamento à globalização, o qual tem o objectivo exclusivo de gerir os efeitos das reestruturações. A fim de antecipar e gerir as mudanças de uma forma socialmente responsável, são necessários outros instrumentos de gestão preventiva das reestruturações. Por outro lado, o fundo deve ser acessível aos trabalhadores que perdem os seus empregos, em consequência das grandes mudanças industriais operadas na Europa mas também em consequência da concorrência extra-Europeia. O fundo é, igualmente, muito limitado quanto à sua dotação, pelo que seria necessário dotá-lo de meios suplementares, sendo que os critérios de elegibilidade deveriam ser também alterados, de forma a tornar este fundo acessível a todos os Estados Membros enquanto factor facilitador da gestão da dimensão social da reestruturação.

4.36 No desenvolvimento das bacias industriais regionais, as pequenas e médias empresas (PME) desempenham um papel essencial. Mais de dois terços dos trabalhadores Europeus trabalham em PMEs. A CES insiste na ideia de que deverão ser encontradas fontes alternativas de financiamento para a promoção da capacidade de inovação das PMEs, até porque estas são as mais afectadas pelas consequências da globalização dos mercados financeiros, e pelas ameaças resultantes do seu acesso às formas tradicionais de financiamento. A CES reconhece a importância do empreendedorismo socialmente responsável e das PME para os empregos de amanhã, na Europa.

4.37 Novos empregos Europeus serão criados ao nível das PME, bem como ao nível de outras empresas. É por esta razão que a CES promove o desenvolvimento do empreendedorismo e das PME, devendo ser assegurados os direitos e a protecção dos trabalhadores destas empresas, pois aí se desenvolve uma forma de trabalho que é a dos “falsos independentes”.

4.38 As fusões e as aquisições de empresas têm vindo a multiplicar-se significativamente nos últimos anos, sendo que muitas delas se saldaram em fracassos. Esta é uma tendência que não tem necessariamente servido para reforçar a competitividade da indústria Europeia, tendo conduzido, em muitos casos, a uma perda de postos de trabalho em grande escala. A CES considera, a este respeito, que a política Europeia em matéria de fusões e a modernização do direito das empresas não devem ser orientadas exclusivamente para os interesses dos detentores do capital. Há que dar peso, aquando dos procedimentos relativos às fusões, aos interesses de todas as partes interessadas. Os trabalhadores são directamente afectados pelos processos de fusão e de aquisição e precisam de direitos amplos de participação. Por outro lado, a Comissão deveria, no contexto dos processos de fusão, ter plenamente em consideração os aspectos relativos ao emprego.

4.39 O diálogo social europeu constitui um importante instrumento na modernização e transformação da indústria Europeia, que deve permitir antecipar e gerir as mudanças industriais de uma forma socialmente responsável. Os Sindicatos devem estar envolvidos, a todos os níveis, na implementação da política industrial. Isto aplica-se, em primeiro lugar, e antes do mais, ao nível sectorial, em que as Federações Industriais Europeias têm vindo a provar ser, nos últimos anos e num determinado número de sectores económicos, um parceiro activo na prossecução de uma política industrial inovadora. Aplica-se igualmente, aos Conselhos de Empresa Europeus, que

têm que lidar diariamente com processos de reestruturação. A CES considera completamente inaceitável qualquer sugestão que restrinja o diálogo sobre política industrial inovadora e sobre projectos inovadores aos representantes do mundo dos negócios. A CES apela vivamente à Comissão para que crie comissões tripartidas sectoriais Europeias para a informação e consulta sobre o futuro dos sectores da economia.

4.40 Uma política industrial inovadora é inconcebível na ausência de serviços de interesse geral eficazes e de alta qualidade. Os serviços de interesse geral constituem um importante factor da infra-estrutura requerida pela indústria Europeia, contribuindo de uma forma decisiva para a competitividade, mas também para a coesão social.

4.41 A energia é um factor determinante para o desenvolvimento sustentável da nossa sociedade. Sem acesso à energia, não é possível o desenvolvimento económico e social. Uma nova política energética para a Europa deve constituir uma parte essencial de uma política industrial integrada Europeia. A CES considera que a liberalização dos mercados da electricidade e do gás está marcada por disfunções, levando a uma concorrência estéril e a efeitos nefastos sobre os trabalhadores, a indústria e os utilizadores. A segurança do abastecimento, a interconexão acrescida entre as redes de fornecedores de electricidade, o desenvolvimento de investimentos maciços na produção, nas infra-estruturas e nas redes, bem como a redução das emissões de gás de efeito estufa são apenas alguns dos gigantescos desafios que exigem uma solução Europeia comum. Uma política energética sustentável, orientada para o futuro, terá um impacto positivo no desenvolvimento das competências tecnológicas existentes no seio de um sector competitivo das indústrias transformadoras Europeias. Tal política deve assegurar que as indústrias de energia intensiva tenham acesso à energia de que necessitam a um preço acessível, e que a dependência da importação de energia seja fortemente reduzida, garantindo esse fornecimento. As energias renováveis devem ser uma prioridade a longo prazo e a política de Investigação & Desenvolvimento (I&D) deve ser orientada nessa direcção. A redução da utilização da energia (aumentando a eficiência energética) e a importação desta, bem como o aumento do recurso a energias renováveis, representam o caminho a seguir no futuro.

Investigação e Desenvolvimento: ultrapassar rapidamente os 3% do PIB

4.42 A Europa continua a consagrar uma parte inferior do seu PIB em I&D relativamente, por exemplo, aos Estados Unidos ou ao Japão. Uma velha reivindicação da CES é o aumento da despesa Europeia em I&D para 3% do PIB. A criação de uma verdadeira área de investigação Europeia deve constituir um esforço prioritário, sendo que esta iniciativa implica uma transferência mais rápida dos novos conhecimentos para novos produtos e novos processos de produção. Deve ser dada particular atenção à promoção da cooperação entre os centros de investigação, as universidades, a indústria e os Sindicatos a nível regional, no pleno respeito pela autonomia das universidades e pelos direitos de propriedade intelectual dos investigadores universitários.

4.43 A CES é inteiramente a favor do objectivo de Barcelona, de investir 3% do PIB em investigação e desenvolvimento até ao ano de 2010 (2% em despesas privadas e 1% em despesas públicas). Para atingir o nível de 3%, necessitamos de:

- Um aumento de financiamento para as questões que são objecto de políticas específicas e domínios de objectivos vitais para melhorar a competitividade da indústria Europeia (especialmente os programas Europeus de ponta). A CES lamenta que a anunciada duplicação dos orçamentos para o sétimo Programa Quadro não tenha sido aceite pelo Conselho da UE. Como os orçamentos de I&D representam apenas 0,1% do PIB europeu, o financiamento europeu deve ser urgentemente aumentado. A CES insiste, desde já, na necessidade de um salto quantitativo no financiamento de I&D, a nível europeu.
- Aumentar o investimento em I&D por parte das próprias empresas, especialmente daquelas que operam nos sectores tradicionais da indústria.
- Um financiamento público acrescido em I&D, a nível nacional (meta de 1% do PIB), bem como reforçar o envolvimento das empresas no sentido de aumentar as despesas privadas de I&D (meta de 2% do PIB).
- Esforços adicionais por parte da Comissão, para coordenar a política existente em matéria de I&D com a política industrial e energética (e os sectores de políticas relacionadas que possam causar obstrução à inovação), gerando novas acções onde existem falhas de mercado ou falta de interesse da indústria, a fim de criar um valor acrescentado para toda a indústria Europeia.
- Esforços acrescidos no sentido de promover a transformação económica e social dos novos Estados Membros e dos países candidatos à UE mediante um crescente financiamento através dos fundos estruturais da UE, com o intuito de reforçar as respectivas estruturas de inovação e alargar a disseminação da inovação e dos resultados de I&D da União Europeia.
- Um sistema europeu de investigação mais eficiente (o Espaço Europeu de Investigação) que, actuando para lá da fragmentação, assegure uma melhor coordenação, colaboração e funcionamento em rede, incentive a disseminação, garanta níveis de excelência e faça emergir o elevado potencial de investigação existente por toda a UE, até aqui “inexplorado”.

Entretanto, a CES realça que o fundo social deveria continuar a concentrar-se nos grupos desfavorecidos e no desenvolvimento das qualificações, não se convertendo em fonte de financiamento da política industrial, mesmo se os fundos estruturais tenham reforçado a ênfase sobre as políticas de crescimento e inovação.

4.44 A CES apoia a iniciativa do Instituto Europeu de Tecnologia (IET) mesmo que existam problemas financeiros. A CES está preocupada com o modelo de financiamento do IET proposto, sendo que o IET deve também ter um papel quanto à atribuição dos graus de mestrado e doutoramento. O IET pode apenas desempenhar um papel limitado no desenvolvimento de inovações, uma vez que os seus recursos são limitados à partida.

4.45 Este objectivo pode ser atingido pelo estabelecimento de plataformas tecnológicas e pelo lançamento de estudos tecnológicos previsionais, redutos de inovação, centros de pesquisa e fundos sectoriais. As plataformas tecnológicas, criadas recentemente, oferecem, em particular, um enorme potencial na perspectiva da sua contribuição para a melhoria da competitividade e criação de empregos.

4.46 Por último, e atendendo a que os Europeus apenas obtêm 1/5 das patentes concedidas aos Estados Unidos, existe uma necessidade urgente da criação de uma Patente Europeia simples, barata e credível e que consiga combinar tanto a protecção dos direitos de propriedade intelectual como a difusão das novas tecnologias.

4.47 A credibilidade da política Europeia em matéria de investigação foi seriamente abalada pelos sucessivos desaires quanto à Patente Europeia. Como não foi possível chegar a um acordo em tempo útil sobre este instrumento fundamental para a economia do conhecimento, que a UE pretende prosseguir, a CES considera que é tempo de a Comissão instaurar uma cooperação mais forte nos termos do Tratado, se não se chegar a um acordo por unanimidade.

4.48 Para a CES, é necessário:

- uma melhor política de coordenação e uma efectiva cooperação com as Federações Sindicais Europeias;
- Mais coerência e complementaridade entre os diferentes níveis políticos, tanto horizontal como verticalmente;
- criar interligações entre os sistemas de inovação e as redes nacionais, regionais e locais.

Melhor regulamentação baseada em critérios económicos, sociais e ecológicos

4.49 A CES partilha a perspectiva de que a política industrial deve ser ela própria inovadora e que novos conceitos de regulamentação são necessários. Consequentemente, a CES apoia a Comissão na sua busca por melhores e mais simplificadas formas de regulamentação a nível europeu. Estas devem, porém, ser moldadas de forma a garantir o pleno envolvimento de todos os grupos sociais pertinentes, bem como controles democráticos adequados. A CES apoia igualmente o intuito de complementar os procedimentos legislativos com uma avaliação *a priori* das suas consequências. Tal avaliação deve integrar, em pé de igualdade, critérios económicos, sociais e ecológicos. A melhoria do quadro legislativo deve visar a preservação dos locais de produção por toda a Europa sem perder de vista, simultaneamente, a necessidade de prevenir efeitos negativos sobre a indústria. A CES apela ao lançamento de um debate sobre os novos instrumentos para avaliar os custos da inexistência de legislação, como por exemplo, os custos de não se atender à dimensão social.

4.50 A CES alerta contra o recurso abusivo aos novos instrumentos legislativos apenas com a simples finalidade de reforçar a desregulamentação. Opõe-se firmemente à ideia de confiar nas reformas voluntárias da indústria ou na simples auto-regulamentação, pois a experiência demonstrou que a auto-regulamentação não é suficiente. Também os Sindicatos são a favor do desmantelamento de procedimentos e obstáculos burocráticos. Simultaneamente, as regulamentações concebidas para assegurar elevados níveis de protecção da segurança e higiene, bem como dos direitos de participação dos trabalhadores e dos seus Sindicatos, devem ser vistas como um acervo para a competitividade. Não podem ser sacrificadas em nome do desmantelamento da burocracia. O crescimento será criado não pela “desburocratização” mas unicamente pelas estratégias inovadoras das empresas e de uma verdadeira política macro-económica.

Uma Europa mais sustentável

4.51 A aceleração da tendência ligada ao uso intensivo dos recursos naturais, o aquecimento do planeta e as alterações climáticas, a poluição química e a insegurança alimentar não ameaçam somente a base do crescimento económico futuro e a segurança do emprego na Europa. Ameaçam aumentar ainda mais as desigualdades existentes entre países desenvolvidos e em desenvolvimento, e as desigualdades no seio dos países industrializados.

4.52 A CES reconhece a responsabilidade colectiva na protecção do ambiente global contra a poluição e a destruição ambiental, de forma a preservá-lo para as gerações vindouras. A qualidade do ar, da água e da energia, a estabilidade climática e a biodiversidade devem ser consideradas bens públicos globais aos quais se deve garantir o acesso a todos, numa base equitativa.

4.53 Contrariamente à ideia largamente difundida, o desenvolvimento sustentável não é um luxo que não se consiga alcançar, nestes tempos de estagnação económica. Registam-se exemplos de sucesso ao nível de países, de sectores e de empresas, que demonstraram que os objectivos sociais, económicos e ambientais se reforçam mutuamente, tal como afirmado pelo Conselho Europeu em Junho de 2005, e tal como atestado em vários documentos da Comissão Europeia.

Alterações da produção e de padrões de consumo não sustentáveis

4.54 É urgente rever a qualidade do crescimento económico e o tipo de produtividade que pretendemos. O objectivo que devemos visar é um crescimento “inteligente”, de forma a assegurar um desenvolvimento sustentável, sendo necessário alcançar uma mudança fundamental da ordem actual da sociedade baseada na produção, no consumo e na eliminação de resíduos em massa para um sistema sócio-económico baseado na reciclagem e na minimização da utilização de recursos.

4.55 A CES convida a Comissão e o Eurostat a estabelecer, na medida do possível, um novo indicador no sentido de completar o PIB e que integraria os custos sociais e ambientais externos. *L’empreinte écologique*, publicada, nomeadamente, pela Agência Europeia para o ambiente, é um passo na direcção certa.

4.56 Os pormenores, a regularidade e a calendarização destas alterações devem ser determinados no âmbito de um processo democrático que envolva todos os intervenientes, incluindo trabalhadores e seus representantes. A CES e as suas organizações membros irão tomar as medidas necessárias para assegurar que aos representantes dos trabalhadores sejam garantidos direitos adequados de informação e consulta nas questões ambientais e energéticas. Simultaneamente, a CES tentará assegurar que o diálogo social a todos os níveis – sectorial, nacional e europeu – seja alargado, de forma a poder abranger as questões ambientais.

4.57 A implementação de medidas de preservação ambiental e de conservação energética tem o potencial de criação de novos empregos em larga escala nas novas tecnologias e nos produtos e serviços amigos do ambiente. A agenda deve visar operar um radical aumento da eficácia dos recursos em toda a Europa com vista a aproveitar as oportunidades relacionadas com a melhoria da qualidade do emprego e a coesão social. As melhores tecnologias para abordar o problema da actual tendência para a produção não sustentável, tais como as tecnologias pobres em carbono, devem

ser disponibilizadas aos países em vias de desenvolvimento. Esta é a via “inteligente” para o crescimento.

4.58 A CES continuará a apoiar a liderança da UE na construção de esforços de cooperação internacional de luta contra as alterações climáticas. A União Europeia deve, assim e desde já, exercer pressão tanto sobre os parceiros dos países desenvolvidos como dos países em desenvolvimento, de forma a chegar a um acordo global, no respeito pelo princípio de responsabilidade comum mais diferenciada estabelecido pela ONU.

4.59 Um tal acordo global permitiria reduzir a concorrência exercida face às indústrias Europeias pelos países sem objectivos de redução de emissões. Ao mesmo tempo, a UE deve intensificar os seus esforços na luta contra as alterações climáticas, com novos compromissos no sentido da redução da sua emissão de gases em cerca de menos 25% em 2020 e menos 75% em 2050 relativamente aos níveis de 1990.

4.59 *bis* Esta política voluntarista da União Europeia pode ter consequências sobre a actividade e o emprego relativamente às empresas em causa e confrontadas com a concorrência mundial em território europeu. A Europa deve, assim, desenvolver uma política de trocas multilaterais tendente a reequilibrar a desvantagem que poderia, em termos comerciais, resultar destes esforços em prol do ambiente, mediante uma taxa específica nas fronteiras da União.

4.60 Porque a Europa não pode, em circunstância alguma, falhar os objectivos de Kyoto, a CES lançará uma campanha no sentido de intensificar os esforços já realizados com vista a cumprir os objectivos da UE em matéria de economia de energia e de energias renováveis, com particular enfoque nos sectores dos transportes e hotelaria.

4.61 No que se refere às diferentes formas de produção de energia, a CES realça uma mistura energética diversificada com uma parte mais importante para as fontes de energia renovável e a co-geração electricidade-calor, bem como a aplicação das tecnologias pobres em carbono (carvão, apreensão e armazenagem de carbono).

4.62 A CES apoia o direito de todos os cidadãos Europeus ao acesso à energia e ao aquecimento. Deve ser prestada particular atenção aos consumidores mais vulneráveis, pelo que a protecção e condições sociais destes devem fazer parte das responsabilidades inerentes aos reguladores da energia em todos os países Europeus.

4.63 Devem ser tomadas, desde logo, medidas estruturais para a redução da factura da energia das habitações da população mais desfavorecida (isolamento das casas, acesso mais fácil aos transportes públicos).

4.64 Torna-se necessário negociar um direito real à energia, na medida em que esse direito poderia ser reconhecido pelas Nações Unidas como um dos direitos humanos fundamentais em conformidade com a Declaração Universal das Nações Unidas de 1948. Esses direitos aplicam-se a todos, em todos os países. O Parlamento Europeu e os Estados Membros devem ser garante desse valor, que constitui uma outra forma de redistribuir a riqueza.

4.65 No que concerne à legislação Europeia sobre produtos químicos (REACH), a CES permanecerá empenhada nos princípios-chave de precaução, transparência e substituição dos produtos químicos mais nocivos, para que a REACH seja um

contributo fulcral não só para a melhoria da protecção da saúde dos trabalhadores e dos cidadãos, mas também do ambiente.

4.66 As questões relacionadas com o ambiente e a energia devem fazer parte do diálogo social, da negociação colectiva e do direito à informação, consulta e participação dos trabalhadores nos locais de trabalho em todos países da UE. A CES tentará estabelecer uma plataforma Europeia de diálogo tripartido sobre a implementação de mudanças climáticas e políticas ambientais, em conformidade com a recomendação da Estratégia revista da UE em matéria de desenvolvimento sustentável, adoptada em 2006.

4.67 Cada programa orçamental financiado no todo ou em parte pela UE deveria ser objecto de análises de impacto, de maneira a garantir que se inclui no espírito do desenvolvimento sustentável ou, pelo menos, que não seja contraditório com este. Deve ser prestada particular atenção à utilização dos recursos dos fundos estruturais, dos fundos de coesão, das despesas agrícolas e dos programas de redes transeuropeias, que representam a maior fatia das despesas comunitárias. A elaboração destas análises de impacto antes da aplicação dos programas e a avaliação após deveria ser efectuada ao nível mais descentralizado possível, e com a participação activa dos parceiros sociais e da sociedade civil.

4.68 A CES insurge-se contra a incessante repetição dos mesmos objectivos, por vezes desde há várias décadas. Assim acontece com o objectivo de fazer passar o nível de ajuda dos Estados Membros para 0,7% do rendimento nacional bruto até 2015 e chegar ao objectivo intermédio de 0,56%. Tinha já havido um compromisso neste sentido, da parte dos países industrializados, quando da Assembleia Geral da ONU de 24 de Outubro de 1970, ou seja, desde há mais de 35 anos!!! A reiteração perpétua de promessas similares, que não são cumpridas, está longe de poder conferir mais credibilidade à política.

4.69 A Comissão está empenhada na sua plataforma de acção com vista ao desenvolvimento sustentável adoptado pelo Conselho em redobrar esforços quanto à garantia que o comércio internacional seja utilizado como instrumento para promover o desenvolvimento verdadeiramente sustentável. Trata-se, sem dúvida, de uma abordagem essencial, numa perspectiva global da abordagem determinante. A CES estará atenta no sentido de que a recente reorientação da estratégia comercial da UE fundamentada nos acordos bilaterais, não ponha em causa esta intenção. Aliás, esta ambição está limitada pelo facto de o acordo da OMC ser de natureza comercial, desprovido de critérios de desenvolvimento sustentável, se bem que as alterações a nível mundial tenham uma incidência determinante nesta matéria. Também será conveniente que o Conselho e a Comissão tenham presente esta importante declaração, esboçando as modalidades a considerar quanto à sua implementação.

4.70 A CES relembra que, no quadro da Resolução do Conselho de Março de 2005 sobre a “Dimensão Social da Globalização”, o conceito de “trabalho decente” foi colocado no cerne da política externa da UE . É, pois, inaceitável que certos países baseiem as suas vantagens comparativas no desprezo pelas normas da OIT ou do ambiente. Estas não constituem um argumento proteccionista encoberto evocado pelos países ricos. Elas contribuem, sim, para a dignidade humana, para o progresso social e para a justiça. A UE deveria proceder a um acompanhamento dos progressos alcançados nestes domínios, desencadeando, assim, uma medida de represália comercial nos casos em que a sua avaliação (conduzida, na medida do possível, com os parceiros sociais reconhecidos pela OIT dos países terceiros em causa ou das organizações representativas e reconhecidas que aí trabalham) concluísse uma deterioração da situação.

4.71 De uma maneira geral, a Comissão e os Estados Membros deveriam ser persuadidos a provar aos seus parceiros comerciais que o desenvolvimento sustentável não deve ser visto como um gerador de custos, mas sim como um factor de riqueza, tanto para as economias ao nível da UE que aspiram a um nível de vida mais elevado, como para todo o planeta.

4.72 A CES propõe a criação de uma nova comunidade da “energia, do ambiente e da investigação”, à semelhança da antiga CECA. A política energética Europeia deve responder a uma multiplicidade de desafios: acessibilidade para todos, auto-suficiência, gestão responsável dos recursos escassos ou ameaçados pelo esgotamento a médio prazo, e a luta contra o aquecimento do planeta.

Pontos de Acção:

No seu décimo primeiro Congresso, a CES compromete-se a:

Uma mudança de política para responder aos objectivos de Lisboa.

- Pressionar a Comissão Europeia e os Estados Membros no sentido de colocar a Estratégia de Lisboa no bom caminho, garantindo desta forma um equilíbrio autêntico entre os pilares económico, social e ambiental.
- Insistir num conceito mais amplo de competitividade, que reconheça que as políticas sociais e a regulamentação do mercado de emprego constituem um factor produtivo.
- Contribuir para o desenvolvimento de um quadro europeu em prol de uma verdadeira governança económica.
- Bater-se por uma autêntica reforma do regime da política macroeconómica, a fim de fazer da Europa o seu próprio motor de crescimento sustentável. As políticas fiscais devem produzir programas integrados de investimento e crescimento e uma reforma mais audaciosa do Pacto de Estabilidade e Crescimento deve, desde já, ter em conta as necessidades cíclicas e os investimentos públicos. O Banco Central Europeu deve reorientar a sua abordagem na direcção a um crescimento sustentável, na mais ampla medida possível, mantendo a estabilidade dos preços a médio prazo.
- Continuar a pressionar no sentido de uma melhoria do diálogo macroeconómico e exigir um intercâmbio político mais estreito com o Eurogrupo, o BCE, a Comissão e os parceiros sociais, de forma a que a Europa adopte uma abordagem coordenada dos actores implicados e proceda a uma combinação de políticas que favoreçam o crescimento e o respeito pelo ambiente.
- Continuar a campanha pela coordenação e harmonização, por maioria qualificada, da fiscalidade das empresas, dos rendimentos dos capitais e na área das eco-taxas.
- Exigir a revisão das perspectivas financeiras, de modo a assegurar que o orçamento da UE contribui plenamente para os objectivos de Lisboa e para uma maior coesão da UE.

Serviços públicos

- Continuar a sua campanha em prol dos serviços públicos, tendo como objectivo global permitir a esses serviços o desempenho da sua missão de interesse geral e exigir uma directiva-quadro Europeia, recolhendo um milhão de assinaturas para influenciar a decisão das instituições Europeias.
- Opor-se a uma abertura selectiva dos mercados, em particular dos serviços sociais, da saúde, da água, dos resíduos, e insistir na necessidade de adoptar uma moratória sobre a liberalização dos serviços públicos, com vista a permitir uma avaliação transparente e democrática das suas consequências.
- Pressionar a Comissão para que não promova as parcerias público/privadas (PPP) sem ter previamente procedido a avaliações sérias.
- Insistir numa dimensão social mais forte do mercado interno.

Inovação e política industrial

- Apoiar a Comissão nos seus esforços para uma abordagem integrada e coerente da política industrial que tenha em conta a dimensão política horizontal e vertical, bem como para um reforço de uma real implementação de programas aos sectores específicos.
- Pressionar a UE para que esta proceda a uma utilização mais direccionada dos fundos estruturais para as políticas industriais regionais e sectoriais, em particular nos novos Estados Membros.
- Garantir o envolvimento dos sindicatos na implementação das políticas industriais a todos os níveis e pressionar a Comissão para que estabeleça um Comité Europeu Intersectorial tripartido para a informação e consulta sobre o futuro do sector económico.
- Exigir uma nova política energética que seja parte essencial da política Europeia industrial integrada, promovendo as energias renováveis e a eficácia energética.
- Lançar uma campanha pelo aumento das despesas Europeias de I&D em, pelo menos, 3% do PIB e pela criação de um autêntico sector europeu de investigação.
- Lutar contra os novos instrumentos regulamentares que apenas pretendem o reforço da desregulamentação e exigir um debate sobre os novos instrumentos para avaliação dos custos inerentes à inexistência de regulamentação (entre outros, os custos da não tomada em linha de conta da dimensão social).
- Persuadir as empresas a assumir as suas responsabilidades em relação às estratégias de inovação sustentável e com base a longo prazo, baseadas numa implicação efectiva dos representantes dos trabalhadores.
- Assegurar uma melhor coordenação das políticas e uma cooperação efectiva com as Federações Sindicais Europeias.

- Reforçar e alargar a aplicação dos fundos Europeus de ajustamento à globalização, com vista a responder à gestão social da mudança.

Desenvolvimento sustentável

- Bater-se por um crescimento inteligente, a fim de lutar contra as alterações climáticas, realizar o desenvolvimento sustentável criando mais empregos e empregos de melhor qualidade.
- Bater-se pelo respeito pelos objectivos Europeus de economias energéticas e de energias renováveis, e responder aos objectivos de Kyoto e aos novos objectivos de redução em 20% até 2020, acelerando os esforços na área da energia e das energias renováveis, com particular enfoque nos transportes e habitação.
- Insistir para que todos os programas Europeus se enquadrem no espírito do desenvolvimento sustentável.
- Apoiar a ideia de um novo Tratado Europeu sobre a energia e o ambiente.
- Fazer campanha no sentido de os representantes dos trabalhadores terem suficientemente garantidos os direitos à informação e consulta em matéria de ambiente e de energia, e também para que o diálogo social, a todos os níveis (de postos de trabalho, de sector, nacional e europeu) seja alargado, a fim de serem consideradas as questões ambientais.
- Trabalhar pela implementação de um diálogo social tripartido europeu com a Comissão e os parceiros sociais sobre a execução das políticas relativas às alterações climáticas e ambientais, em conformidade com as recomendações da estratégia Europeia (revista) de desenvolvimento sustentável adoptada em 2006.
- Apoiar o direito de todos os cidadãos Europeus ao acesso à energia e ao aquecimento.
- Garantir que o comércio internacional seja utilizado como mecanismo de promoção de um autêntico desenvolvimento sustentável.

Na ofensiva por:

Uma União Europeia mais forte

5.1 A União Europeia necessita de uma confiança acrescida e de um novo impulso. Os problemas inerentes à gestão de 27 países – muito diferentes em termos de PIB e em perspectivas – e os votos negativos no proposto Tratado Constitucional em referendo na França e na Holanda, causaram a perda de sentido de objectivo comum e de dinamismo nas instituições da UE, especialmente no Conselho de Ministros e na Comissão Europeia. Excepção feita para o Parlamento, com bom desempenho no que toca a encontrar aproximações comuns em questões chave para a CES, tais como Directiva sobre os portos, a Directiva de serviços (ex-Bolkestein), e REACH (produtos químicos). O Parlamento aumentou a sua posição e influência e isso é bem-vindo. Mas o sentimento geral de uma Europa que promove, antes de mais e acima de tudo,

o mercado interno, é forte – e isso por sua vez conduz à desilusão no seio dos trabalhadores e nos Sindicatos.

5.2 Não é a primeira vez que o projecto Europeu encontrou dificuldades – e não será a última. Devemos também recordar com orgulho o quão longe a Europa já chegou. Mas é indispensável um novo impulso, tanto para a Europa Social como para a criação de mais empregos e de melhor qualidade, sem esquecer todo o conjunto de pontos abordados nos capítulos 2 e 3. O novo Fundo de Ajustamento à Globalização e o Instituto Europeu de Tecnologia são etapas bem-vindas.

5.3 O processo de alargamento continua, sob a pressão dos novos países candidatos, porém o conceito não foi ainda redefinido de acordo com a dimensão crescente da União e das diferenças no seio da UE. A falta de recursos comunitários ameaça as políticas de convergência e de solidariedade que visam níveis de excelência em matéria de desenvolvimento e de nível de vida.

5.4 Seja como for, a Europa continua atractiva, dadas as suas conquistas em criar unidade sem para tal sacrificar a diversidade e o potencial económico, social e cultural que alberga. A União Europeia precisa de tempo para encontrar o seu segundo impulso. A Europa, no entanto, é essencial e como tal é percebida pela vasta maioria dos seus cidadãos.

5.5 Nenhum país é “tão grande” que possa enfrentar sozinho os desafios actuais, manter a sua influência e preservar a sua independência face aos Estados Unidos, Japão, Rússia, China, Índia, Brasil e outros poderosos países emergentes: A Europa deve fazer um esforço ainda maior para falar e agir a uma só voz. Para a CES, o que conta é a convicção de que a experiência da integração comunitária constitui um capital que pode ainda gerar muitos frutos e representar um ponto de referência incontornável para o resto do mundo. Ter sabido garantir a paz entre os povos que nela habitam, ter criado um bem-estar amplamente generalizado, ter promovido e assegurado os direitos sociais e laborais, ter fomentado o conhecimento e o diálogo entre diferentes culturas, garantindo a compreensão recíproca: tudo isto, que pôde ser feito graças ao processo de integração, constitui para a UE e os seus cidadãos um motivo de orgulho e de determinação em prosseguir no mesmo caminho.

Reforçar os Direitos Fundamentais

5.6 A CES deve contrariar a “estratégia de saída” da Carta dos Direitos Fundamentais da UE. A Carta reforça os direitos fundamentais, incluindo direitos sociais e sindicais, e torna-os mais visíveis. A Carta contém garantias sobre o direito à greve e direito de associação. Estes princípios estão na base dos direitos nos antigos Estados Membros e, mais importante ainda, devem obrigatoriamente ser incluídos em todo e qualquer novo Estado-membro. A Carta dos Direitos Fundamentais deve adquirir força vinculativa e tornar-se evocativa perante o Tribunal Europeu de Justiça. Haverá ainda que incluir na Carta o direito à greve transnacional e a protecção dos cidadãos que denunciam abusos.

5.7 No entanto, levantou-se a questão da possibilidade de um “mini-tratado”; que excluiria a Carta dos Direitos Fundamentais. Esta proposta está a ganhar cada vez mais defensores, provocando, assim, mudanças nos meios políticos.

5.8 Perante esta situação, a CES confirma a sua posição e continua ligada à Constituição Europeia. Se o texto da Carta não for incluído na Constituição, o movimento sindical europeu mobilizar-se-ia em oposição contra esta decisão.

5.9 Para os Sindicatos, o afastamento da Carta constituiria um golpe contra o conjunto dos cidadãos que aceitam a Constituição e criaria maiores dúvidas na legitimidade da Europa. Uma simples referência à Carta na primeira parte do Tratado 1 não lhe conferiria a importância de que ela se reveste e não a tornaria juridicamente vinculativa. Assim, a CES apela à rejeição destes ataques e a que se demonstre claramente àqueles que apoiam esta mini-reforma que estão a pôr em risco o apoio de todo o movimento sindical europeu.

Por uma Europa forte e social

5.10 A questão da Constituição UE deve ser resolvida rapidamente. A CES bateu-se pela integração total da Carta dos Direitos Fundamentais nos Tratados Europeus e na legislação da UE. Falhámos com o Tratado de Nice em 2000. Mas, através da sua participação na Convenção Europeia, a CES persuadiu aquela a incluir a Carta na segunda parte do Tratado Constitucional. Esta e outras referências à Europa Social produziram o Tratado mais “social” que a UE alguma vez conheceu, sendo que a CES apoiou fortemente a sua ratificação, participando nas campanhas lançadas nos países onde foram realizados referendos.

5.11 Ao mesmo tempo, há incoerências entre a primeira e a terceira parte do projecto de Tratado. Foram referidas, na terceira parte, inadequações nas políticas os instrumentos e os direitos institucionais adquiridos. A CES denunciou já, quando da realização da Convenção, o enfraquecimento da Carta e a ausência de discussões sobre as políticas.

5.12 A CES está agora a considerar o papel que pode desempenhar para sair do impasse. Caso seja reaberto o pacote de medidas constitucionais, e na perspectiva dos debates em torno dos meios para desbloquear a situação, a CES relembra alguns pontos essenciais.

A CES realça, em particular, os seguintes elementos do projecto de Tratado da Constituição Europeia que, em caso de alteração, devem ser mantidos:

- O reforço dos valores e dos princípios sociais (tais como a solidariedade, igualdade, igualdade de género, não-discriminação, etc.)
- Os objectivos sociais e do emprego (pleno emprego, economia ao serviço do progresso social).
- O reconhecimento do papel dos parceiros sociais.
- A incorporação da Carta dos Direitos Fundamentais.
- O direito de iniciativa dos cidadãos.
- A base legal para os serviços de interesse geral.
- A cláusula social.

5.13 É necessário reiterar estes elementos-chave na primeira, segunda e quarta partes, bem como repensar as inovações da terceira parte, incutindo-lhe uma dimensão social mais forte e mais incisiva.

5.14 Uma nova declaração social pode pôr em evidência essas disposições sociais da Constituição (economia social de mercado, cláusula social, diálogo social, base legal para os serviços de interesse geral, etc.). Além disso, um novo Protocolo Social permitiria aos Estados Membros – que estão dispostos a ir em frente na implementação de normas mínimas e mesmo de harmonização das suas políticas sociais – envolverem-se na criação de uma União Social Europeia. Isso poderia

realizar-se nos termos das condições normais de cooperação acrescida, desde que um mínimo de 8 Estados Membros estejam envolvidos (Artº 43 do Tratado da UE) e que o procedimento permaneça aberto à participação de todos os Estados Membros. Já no passado a CES tinha concordado em examinar a necessidade, para grupos abertos de países, de relançar a integração política, económica e social como solução de último recurso para evitar um bloqueio total.

5.15 Com estas características, o Tratado Constitucional será o resultado de um verdadeiro “Pacto Constitucional” reconhecido pela totalidade da sociedade Europeia e dos cidadãos Europeus, que estabelece uma União Política enquanto Comunidade, com instituições mais eficazes e mais democráticas, com todo um processo decisório baseado na regra do voto por maioria e com uma governança política, económica e social eficaz, uma política externa comum falando a uma só voz, uma política de segurança e de defesa comum e uma política social e de emprego mais forte.

Alargamento futuro

5.16 É preciso que o debate constitucional chegue a uma solução positiva, para assegurar o funcionamento adequado de uma Europa a 27. A Croácia deverá juntar-se muito em breve à União Europeia e outros países dos Balcãs têm também a intenção de seguir este caminho. Mas o alargamento futuro só poderá realizar-se se a União Europeia se dotar de mecanismos de decisão que lhe permitam trabalhar eficaz e democraticamente. As negociações com a Turquia afiguram-se delicadas sobre uma série de questões, incluindo o futuro de Chipre do Norte e os direitos humanos e sindicais. A CES é favorável à entrada da Turquia na União, desde que preencha – na prática e não apenas no papel - as obrigações decorrentes da sua condição de membro e que respeite o estipulado na Carta Europeia dos Direitos Fundamentais. Há que visar uma transformação da sociedade turca, para que lhe sejam garantidos totais direitos e liberdades durante o processo de negociação.

5.17 A região do Sudoeste Europeu está a entrar no período mais decisivo da transição para a democracia e de economia de mercado. A região já atingiu progressos significativos ao nível da paz e estabilidade, progressos esses que foram reconhecidos pela Declaração do Conselho Europeu de Salónica em 2003, que confirmou o futuro europeu dos países da região balcânica. Porém, há ainda outros progressos a fazer em matéria de reconciliação das diferentes comunidades étnicas, religiosas e linguísticas, a fim de garantir a segurança de todos e a retirada das forças de intervenção. Existe também o risco de que a persistência das incertezas referentes ao alargamento futuro da UE não tenham impacto sobre a política da região, podendo resultar em marginalização das questões sociais e do trabalho, uma vez implementado o quadro legal e institucional elementar, minando mais as bases para sindicalismo na região. A CES, em cooperação com o PERC (Conselho Regional Pan-Europeu) e a CSI, irá desempenhar o seu papel na promoção de iniciativas sindicais visando a melhoria do nível de vida e a protecção dos direitos sindicais na região.

A vizinhança Europeia

5.18 A criação do PERC, da Confederação Sindical Internacional (CSI), que irá desenvolver a sua actividade em estreita cooperação com a CES, fornece um novo mecanismo para aprofundar as relações sindicais através da Europa. A CES apoia o desenvolvimento da Política Europeia de Vizinhança (PEV) com os países da Europa de Leste, a fim de promover o Modelo Social Europeu no nosso continente. A CES continuará a pressionar no sentido de os planos de acção negociados com esses

países conterem uma dimensão social, nomeadamente o respeito pelos valores em que se baseia a Carta dos Direitos Fundamentais.

5.19 A nível sub-regional, a CES continuará a trabalhar estreitamente com as organizações da zona dos Balcãs, através do Fórum sindical dos Balcãs da CES, especialmente para ajudar as organizações sindicais no processo de integração Europeia.

5.20 A CES apoia totalmente a Rede Sindical do Mar Báltico (BASTUN) nas suas actividades, com vista a conferir a esta zona geográfica uma dimensão sindical e do mercado de trabalho adequada à cooperação política e económica cada vez maior. O BASTUN abrange organizações da região filiadas na CES, bem como a Federação de Sindicatos Independentes da Rússia (FNPR). No quadro da dimensão Norte da União Europeia, a cooperação báltica tem um papel essencial a desempenhar na promoção da boa governança, da transparência e da participação, do desenvolvimento sustentável, da igualdade de género, dos direitos das minorias, da diversidade cultural, da coesão social, das condições de trabalho em igualdade e da SER, da não-discriminação e do reforço da sociedade civil e das instituições democráticas nas partes setentrionais do nosso continente.

5.21 Com a FNPR, a CES irá continuar a pressionar a União Europeia e as autoridades russas a fim de negociar novos acordos entre a UE e a Federação Russa, com vista a incluir uma dimensão social e a implicação formal dos parceiros sociais, em conformidade com as orientações da Cimeira CES-FNPR realizada em Helsínquia em Novembro de 2006, exprimindo as suas preocupações comuns sobre questões como a reestruturação industrial, a cooperação industrial, as exigências em matéria de competências e de formação, bem como a implicação no processo de cooperação no domínio da produção, o fornecimento e o consumo de energia.

Parceria Euro Mediterrânica

5.22 A CES está convicta de que o desenvolvimento humano, social e económico na área Euro-Mediterrânica é crucial para a União Europeia e para o mundo. A CES considera que a UE deve agir com determinação, no quadro multilateral da ONU, no sentido de encontrar soluções adequadas aos conflitos na região baseadas no pleno respeito pelas resoluções da ONU.

5.23 A CES trabalhou sempre para a inclusão de uma dimensão social forte nas políticas estabelecidas pela UE para e com os Países Parceiros Mediterrânicos (PPM), e especialmente para o desenvolvimento do diálogo social e instrumentos que o promovam, em estreita colaboração com o processo de apoio de uma real democracia política e institucional, que é actualmente insuficiente, se não mesmo totalmente ausente. Trabalhamos para restabelecer o espírito da estratégia de Barcelona, garantindo uma dimensão regional para o desenvolvimento da parceria euro-mediterrânica, a qual se encontra hoje em dia enfraquecida pelo domínio da dimensão bi-lateral da política de vizinhança promovida pela Comissão, que dá prioridade às convenções de associação bilaterais. Depois de mais de uma década, e à luz das limitações que caracterizaram a parceria entre as duas margens do Mediterrâneo, a CES continua empenhada na promoção de uma abordagem integrada, prestando particular atenção às actividades ligadas à extensão dos direitos dos cidadãos em geral e dos trabalhadores, em particular.

5.24 A CES mantém-se assim empenhada na actividade do Fórum Sindical Euromed e, reiterando a necessidade de um diálogo livre e franco, vai concentrar-se durante os próximos quatro anos nas seguintes prioridades:

- Aprofundar a cooperação sindical com os Sindicatos dos PPM, especialmente na área comum de formação sindical, políticas de gestão do mercado de trabalho que digam respeito também aos imigrantes da região residentes na UE, políticas de promoção dos direitos sindicais, direitos das mulheres trabalhadoras e a sua integração no mercado de trabalho.
- Envolver a Comissão, o Conselho e o Parlamento na revisão de acordos existentes e, se necessário, completá-los com protocolos sobre instrumentos que assegurem a informação, a consulta e a participação dos parceiros sociais na aplicação de parcerias e políticas de vizinhança.
- Apoiar os projectos comuns entre as regiões do Mediterrâneo – UE e PPM – incluindo via recurso aos fundos estruturais destinados ao novo objectivo “cooperação territorial”.
- Propor às organizações de empregadores Europeus que examinem em conjunto as actividades de investimento existentes e potenciais nos PPM, com vista a assegurar que eles incluam a dimensão social, o respeito pelas normas fundamentais do trabalho, as mais progressistas práticas de negociação, condições de trabalho iguais às que vigoram na UE e um esforço constante para o desenvolvimento da formação ao longo da vida.
- A existência de Sindicatos fortes, independentes, democráticos, pró-activos e solidários é essencial na Região Euro-Mediterrânica para avançar na resolução de conflitos, fortalecer democracias débeis, lutar contra o terrorismo e desenvolver todo o potencial social, económico, humano e cultural dos PPM. Os objectivos da Estratégia de Barcelona, tal como as políticas de vizinhança, isto é, ganhar a aposta da paz, garantir a democracia e a estabilidade, caminhar juntos de encontro a um bem-estar partilhado, desenvolver a compreensão e o diálogo, constituem tarefas inequívocas para a Europa e seus parceiros. O papel da CES é assegurar que cada uma das partes assuma as suas responsabilidades.

Cooperação com outras regiões do mundo

5.25 A CES, juntamente com a Confederação Internacional de Sindicatos (CSI) e a sua Organização regional nas Américas, irá contribuir para fazer avançar o plano de trabalho acordado em conjunto em Brasília, em Abril de 2005, que visa a defesa do Modelo Social Europeu e apoio à coesão social na América Latina. O trabalho desenrolar-se-á na região no contexto das actividades do Comité Económico e Social para esta região. Os trabalhos decorrerão igualmente a nível sub-regional para garantir o apoio do Mercosul ao projecto Fórum do Trabalho e proceder ao lançamento, nas condições fixadas pelas Organizações sindicais, das negociações sobre o Acordo de Associação, actualmente num impasse devido a diferenças em questões de ordem comercial. O trabalho também será desenvolvido no contexto das relações da UE com a Comunidade Andina e a América Central.

5.26 A CES, apoiada pela CSI e a sua organização regional na África, irá continuar a pressionar as instituições Europeias no sentido de que estas assumam firmemente a liderança nas questões de desenvolvimento internacional na África subsaariana, região que tem sido particularmente tocada pela guerra, fome e violações dos direitos humanos, e para que incorporem o respeito pelas normas fundamentais do trabalho

nos acordos de cooperação. A CES aproveitará este novo modelo de ajuda exterior da UE no contexto das perspectivas financeiras 2007-2013, que acorda um lugar específico a atribuir aos Sindicatos no trabalho de cooperação Europeia para o desenvolvimento, para promover as normas internacionais do trabalho e dos direitos humanos e transferir as competências organizativas e de criação de capacidades aos organizadores parceiros nos países terceiros. A CS, com o apoio da CSI e da IT-ACTRAV, continuará a estimular as capacidades dos Sindicatos nos ACP, no contexto das convenções de parceria económica. O Comité sindical de Cotonou (CES e CSI) irá continuar a apoiar o Comité Económico e Social Europeu nestes assuntos.

5.27 As conclusões da Cimeira Ásia-Europa (ASEM) de Helsínquia, em Novembro de 2006, oferecem novas oportunidades para o desenvolvimento do trabalho com os Sindicatos na Ásia. Estes trabalhos serão continuados em cooperação com a CSI, com vista a reforçar a dimensão social da Cimeira Ásia-Europa.

5.28 A CES tem vindo a seguir de perto o desenvolvimento das relações da UE com a China, que se revestem de grande interesse estratégico. A CES vai continuar a pressionar para que os direitos humanos e sindicais sejam incluídos num único e abrangente Acordo de Parceria e Cooperação, a negociar. Congratulamo-nos com o Protocolo de intenção sobre questões sociais e laborais celebrado entre a UE e a China, e esperamos ser envolvidos nas actividades que serão levadas a cabo à luz desse acordo. Em particular, pensamos que o desenvolvimento de uma negociação colectiva livre – a começar pelas multinacionais que operam na China – constitui uma via na qual nos devemos envolver firmemente. As empresas multinacionais sedeadas na Europa deveriam, nas suas operações além fronteiras, adoptar o mesmo comportamento que se espera delas na Europa, o que inclui o respeito pelas convenções fundamentais da OIT. Não cremos que a China deva ter estatuto de economia de mercado, enquanto os direitos sindicais não forem respeitados, o Estado interferir nos assuntos sindicais e não exista negociação colectiva livre.

5.29 As relações bilaterais devem ser também mantidas com as confederações sindicais nacionais noutros países, no âmbito das relações que essas confederações desenvolvem com a União Europeia. A CES e a AFL-CIO vão continuar, conjuntamente, a levantar questões relativas ao trabalho e ao comércio nas relações transatlânticas UE-Estados Unidos, procurando aproveitar o novo ambiente político americano depois das eleições para o Senado de Novembro de 2006, que permitiram um poderoso contrapeso às posições anti-sindicais da administração americana.

Mais influência no comércio

5.30 A Ronda de Doha deveria ter sido a ronda do desenvolvimento, especialmente para os países mais pobres. A quebra das negociações revela uma teimosia cega por parte, em primeiro lugar, das nações mais ricas e, depois, dos países emergentes, que tentam insistir na aquisição de vantagens competitivas em áreas chave do seu interesse.

5.31 Os Sindicatos Europeus exigem uma política activa para o desenvolvimento do emprego na Europa, de acordo com a política de objectivos da UE, tal como o respeito pela Carta Europeia dos Direitos Fundamentais, a promoção do emprego com qualidade, o desenvolvimento de políticas ambientais, a promoção da saúde pública ao nível internacional, ou seja, a emergência de novos conceitos de desenvolvimento. A CES está a favor da revisão da política comercial Europeia, para melhorar a sua contribuição para o crescimento e para a criação de empregos na Europa. A UE devia ser mais activa nas seguintes áreas:

- redireccionamento das exportações Europeias para mercados em expansão dos países emergentes;
- reforço dos compromissos assumidos pelos parceiros comerciais sobre os direitos de propriedade intelectual, desde que estes direitos não prejudiquem a saúde pública nem o desenvolvimento humano nos países em vias de desenvolvimento. Isto deve envolver cooperação e assistência técnica para estes países e identificação de países prioritários para os esforços da UE;
- manutenção de instrumentos de defesa comercial impondo restrições limitadas no tempo em relação a certas importações anti-competitivas na Europa, e reforçá-las no caso da UE aceitar maior abertura dos seus mercados.

A CES apoia a política do SPG (Sistema de Preferências Generalizado), já que, em relação à Bielorrússia, a UE demonstra o seu empenhamento a favor da promoção dos direitos dos trabalhadores através das políticas comerciais.

5.32 Mas, por outro lado, a CES opõe-se a toda e qualquer reorientação da política Europeia que proponha um calendário para uma liberalização agressiva nos países em vias de desenvolvimento, sem consideração pelas eventuais implicações sociais e ecológicas, sejam elas positivas ou negativas.

5.33 Esta lógica, que pode ser considerada “mercantilista”, contradiz o compromisso da Comissão quanto à melhoria da coerência entre a política comercial e os objectivos de desenvolvimento, sociais e ambientais. Estes compromissos encontram-se assinalados em numerosas comunicações, nomeadamente na comunicação sobre o trabalho decente de Maio 2006 e na comunicação sobre a dimensão social da globalização de 2004.

5.34 A União deve promover uma abordagem original e transparente do comércio externo, diferente da adoptada pelos Estados Unidos. A CES espera que a UE alinhe a sua política comercial pelos princípios que preconiza nas suas políticas e tratados, em particular na Carta dos Direitos Fundamentais, nomeadamente o primado dos direitos humanos, os direitos sindicais e as convenções fundamentais da OIT– os direitos sociais, ambientais, culturais e de saúde – sobre as regras da concorrência comercial.

5.35 É urgente examinar o impacto da globalização sobre as alterações climáticas e sobre a forma como as regras comerciais internacionais podem fomentar a redução do efeito estufa por emissões de gás. A CES gostaria que a Comissão analisasse a possibilidade de introduzir um sistema de ajustamento das taxas de exportação nas trocas comerciais com países não signatários do protocolo de Kyoto e a restrição de direitos de propriedade intelectual para as tecnologias essenciais à luta contra as alterações climáticas.

5.36 A CES defende as trocas comerciais multilaterais. O ciclo de Doha deveria oferecer várias possibilidades de ajuda aos países em vias de desenvolvimento, no sentido de se integrarem num sistema de comércio global. Mais, não se deve sobrestimar a capacidade dos acordos bilaterais para que tragam benefícios reais aos países em desenvolvimento. Por definição, os acordos bilaterais não permitem o tratamento de determinados assuntos que correspondem aos interesses destes países, como por exemplo as ajudas internas à agricultura.

5.37 A CES salienta a oportunidade proporcionada pela Comissão, no contexto do relançamento das conversações de Doha, para reiterar a necessidade de intensificar a cooperação entre a Organização Mundial do Comércio e a Organização Internacional do Trabalho.

5.38 Os acordos bilaterais futuros devem incluir uma dimensão social, e a CES saúda as recentes declarações da Comissão Europeia precisando que as normas de comércio e de trabalho devem constituir uma componente importante e mesmo essencial nos acordos bilaterais que envolvam a UE. Este é um importante passo em frente e representa uma vitória importante para a CSI e para a CES. Esta dimensão social deve, em nosso entender, conjugar três elementos essenciais que constituem o trabalho decente:

- a promoção de trabalho justo e digno;
- a promoção da protecção social através de instituições públicas e privadas (mutualidades);
- a garantia de aplicação dos direitos sociais (as oito convenções fundamentais da OIT, o direito ao emprego, protecção da maternidade, segurança e saúde no trabalho).

5.39 Todos os acordos bilaterais devem ser acompanhados por um Comité de diálogo social composto por representantes económicos e sociais dos sectores urbano e rural. A sua tarefa será monitorizar a implementação da dimensão social e negociar as disposições numa base bipartida ou bipartida.

5.40 Os acordos discutidos no seio do Mercosul devem incluir uma dimensão social, tal como exigido conjuntamente pela CES e pelas organizações sindicais da região.

5.41 Torna-se urgente saber qual o preço que a UE terá que pagar para atingir uma maior abertura do mercado em países terceiros, através destes novos acordos de livre comércio, em particular em sectores sensíveis de serviços e do Modo 4 (movimentos temporários de prestadores de serviços). A protecção dos trabalhadores e das normas deve ser mais importante do que eventuais acordos comerciais.

5.42 A Comissão identificou a Associação de Nações do Sudoeste Asiático (ASEAN), a Coreia e a Índia como prioridades para a conclusão de convenções de livre comércio, sendo que a CES vai continuar a pressionar fortemente no sentido serem incluídas em todos os acordos e respeitadas as normas fundamentais do trabalho.

Paz internacional e bem-estar social na Europa

5.43 A política externa da UE deveria ser baseada na defesa da paz, da democracia, dos direitos humanos e sindicais, do respeito pelos Objectivos do Milénio das Nações Unidas mundial, em particular das Nações Unidas e da OIT, bem como numa acção enérgica contra o terrorismo, passando pelo estrito respeito da lei e dos direitos humanos, a defesa de quadros multilaterais para a resolução de conflitos e a governança. Se a UE pode ser líder no mundo quanto a assuntos comerciais e de desenvolvimento, a sua presença em termos de relações exteriores é fraca. As reacções divididas entre os governos da UE perante os desenvolvimentos no Médio Oriente são um triste exemplo da falta de eficácia da União Europeia. A CES tem constantemente defendido que a UE deve adoptar uma verdadeira política externa e

de segurança comum (PESC), com um papel bem definido para o Parlamento Europeu, de forma a assumir totalmente as suas responsabilidades na Europa e no Mundo, contribuindo assim para a paz, democracia e estabilidade. O Tratado Constitucional é um passo em frente nessa direcção, nomeadamente através da criação do cargo de Ministro Europeu dos Negócios Estrangeiros, para que a UE possa falar a uma só voz e desempenhar um papel mais interventivo nos assuntos mundiais.

5.44 Entretanto, a CES exprime o seu apoio aos esforços do Alto Representante da União Europeia para a PESC (Política Externa e de Segurança Comum), visando dar coerência às posições da política externa da UE e exorta as sucessivas Presidências do Conselho a trabalhar para a prossecução deste objectivo. A CES faz notar que muitas declarações das Presidências da UE relativas à PESC associam tanto os países novos membros como os candidatos e os países do Processo de Estabilização e Associação, sem contar com os países da AECL (Associação Europeia de Livre Comércio) no seio do Espaço Económico Europeu. No seu conjunto, estes países representam um grupo de opinião significativo, graças ao qual as condenações de regimes tais como os da Bielorrússia, da Birmânia/Myanmar e do Zimbabwe deveriam ser seguidas de efectivas sanções concertadas.

5.45 A CES subscreve as regras do direito internacional, consagradas na Carta das Nações Unidas, e o princípio de governança multilateral, o que significa que a desdobragem das tropas Europeias combatentes só será permitida com o acordo do Conselho de Segurança das Nações Unidas. A CES exige uma ONU mais forte e mais democrática através do estabelecimento de um conselho de segurança económica, social e ambiental das Nações Unidas. Agindo como uma só unidade, nomeadamente no seio das Nações Unidas, a Europa pode ser um protagonista para a paz e para a promoção dos direitos humanos e da democracia no mundo, através da sua abordagem quanto à resolução de conflitos e do recurso a formas não violentas. O alargamento da UE e os processos de unificação que lhe são subjacentes servem de base são factores essenciais que têm contribuído para a promoção da paz e da democracia no nosso continente.

5.46 A CES está, no entanto, preocupada com o facto do surgimento de forças nacionalistas, alimentadas pelo temor de outrem, por fundamentos étnicos, raciais, religiosos ou outras crenças, estar agora a aumentar em alguns dos nossos países. A ameaça de tendências racistas e xenófobas, ligadas aos fenómenos migratórios e ao movimento de trabalhadores no seio da UE, é referido noutra parte deste documento. As disparidades crescentes entre ricos e pobres acentuaram as tensões entre comunidades. O “patriotismo económico” também actuou como um factor de divisão na sociedade Europeia. Os actos de terrorismo, como os atentados de Madrid e de Londres, que a CES condenou sem reservas, foram recuperados por grupos políticos populistas e racistas, e encontram eco nos *media*, criando mais divisões entre os trabalhadores Europeus. Ao mesmo tempo as respostas dos governos, que tomaram medidas drásticas de segurança, têm sido frequentemente vistas como ameaças aos valores Europeus de tolerância e compreensão mútua.

Pontos de acção

No seu décimo primeiro Congresso, a CES compromete-se a:

Por uma Europa forte e social

- Defender o conteúdo do Tratado Constitucional e insistir, em particular, que a Carta dos Direitos Fundamentais seja parte integrante de toda e qualquer reforma da Constituição ou dos Tratados Europeus.
- Opor-se a toda e qualquer forma de “míni-tratado” ou de “Nice II” que exclua a Carta dos Direitos Fundamentais.
- Insistir numa dimensão social mais forte dos Tratados do projecto de constituição, juntando-lhe uma Declaração social ou um Protocolo social que reforce os objectivos sociais, os valores sociais e os direitos sindicais transnacionais.
- Considerar uma cooperação reforçada como possibilidade de último recurso para fazer progredir a Europa social.
- Sublinhar que todo o alargamento posterior só poderá ser efectuado se a UE for dotada de mecanismos de tomada de decisões que lhe permitam trabalhar eficaz e democraticamente e promover, através do PERC e da CSI, iniciativas sindicais que visem melhorar o nível de vida e protecção dos direitos sindicais nos países candidatos.
- Apoiar os desenvolvimentos da política Europeia de vizinhança com os países da Europa de Leste como meios de promoção do Modelo Social Europeu no nosso continente.
- Continuar a apoiar o Fórum Sindical dos Balcãs e a rede sindical da região báltica nas suas actividades para juntar uma dimensão sindical e do mercado de emprego adequada à cooperação política e económica sempre crescente.
- Pressionar as autoridades Europeias e russas no sentido de incluir uma dimensão social e garantir o envolvimento dos parceiros sociais em todo e qualquer novo acordo de parcerias.
- Continuar a trabalhar para a inclusão de uma dimensão social forte nas políticas Europeias com os países parceiros do Mediterrâneo, prossequindo o envolvimento nas actividades do Fórum Sindical Euro-med.
- Continuar, com a CSI, a cooperação com outras regiões do mundo, a fim de apoiar a coesão social e os direitos dos trabalhadores, nomeadamente na América Latina, na África e nos países da ASEM.
- Pressionar para a revisão da política comercial Europeia, a fim de melhorar o seu contributo para o crescimento e para a criação de empregos na Europa.
- Insistir para que futuros acordos bilaterais sejam acompanhados por um comité de diálogo social e incluam uma dimensão social na qual as normas de trabalho devem ser um elemento essencial.
- Apelar à UE que adopte uma autêntica política externa e de segurança comum, com um papel bem definido para o Parlamento Europeu, de forma a que ela assumia plenamente as suas responsabilidades na Europa e no mundo, contribuindo para a paz, democracia, respeito pelos direitos humanos e para a estabilidade.