

Terça-feira, 6 de Julho de 2010

68. Exorta o Conselho e a Comissão a adoptarem e trabalharem com novos e melhores instrumentos de governação e informação no domínio do emprego dos jovens;
69. Propõe a constituição de um grupo de trabalho permanente da UE para a juventude, no qual participem organizações de juventude, os Estados-Membros, a Comissão, o Parlamento e os parceiros sociais, com o intuito de acompanhar a evolução do emprego dos jovens, permitir a adopção de políticas transversais, partilhar exemplos de boas práticas e lançar novas políticas;
70. Salaria a importância de envolver os jovens na definição das políticas de educação e formação, de forma a poder melhor ter em conta as suas necessidades; recomenda, a esse respeito, que a Comissão consulte os representantes dos conselhos nacionais da juventude sobre as prioridades dos jovens;
71. Exorta os Estados-Membros a avaliarem os impactos das suas políticas na juventude, a incluírem os jovens em todos os processos e a criarem conselhos da juventude para acompanhar as políticas seguidas no domínio da juventude;
72. Exorta as instituições europeias a darem um bom exemplo eliminando a publicidade de estágios não remunerados dos respectivos sítios Web e a pagarem:
- um subsídio mínimo baseado nos níveis de vida do local onde decorre o estágio
 - prestações de segurança social a todos os seus estagiários;

*

* *

73. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho e à Comissão, bem como aos Parlamentos e governos dos Estados-Membros.

Contratos atípicos, percursos profissionais seguros, flexigurança e novas formas de diálogo social

P7_TA(2010)0263

Resolução do Parlamento Europeu, de 6 de Julho de 2010, sobre contratos atípicos, percursos profissionais seguros, flexigurança e novas formas de diálogo social (2009/2220(INI))

(2011/C 351 E/06)

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta a comunicação da Comissão intitulada «Um Compromisso Comum a favor do Emprego» (COM(2009)0257),
- Tendo em conta a Carta dos Direitos Fundamentais, em particular o artigo 30.º sobre protecção em caso de despedimento sem justa causa, o artigo 31.º sobre condições de trabalho justas e equitativas e o artigo 33.º referente à vida familiar e à vida profissional,
- Tendo em conta a comunicação da Comissão intitulada «Plano de Relançamento da Economia Europeia» (COM(2008)0800) e a respectiva resolução do Parlamento Europeu de 11 de Março de 2009 ⁽¹⁾,
- Tendo em conta a sua Resolução de 9 de Outubro de 2008 sobre a intensificação do combate ao trabalho não declarado ⁽²⁾,

⁽¹⁾ Textos Aprovados, P6_TA(2009)0123.

⁽²⁾ Textos Aprovados, P6_TA(2008)0466.

Terça-feira, 6 de Julho de 2010

- Tendo em conta a comunicação da Comissão intitulada «Impulsionar a retoma europeia» (COM(2009)0114),
 - Tendo em conta a comunicação da Comissão intitulada «Parceria para a mudança numa Europa alargada - Reforçar o contributo do diálogo social europeu» (COM(2004)0557),
 - Tendo em conta a comunicação da Comissão intitulada «Para a definição de princípios comuns de flexigurança: mais e melhores empregos mediante flexibilidade e segurança» (COM(2007)0359) e a respectiva resolução do Parlamento Europeu de 29 de Novembro de 2007 ⁽¹⁾,
 - Tendo em conta o Livro Verde da Comissão «Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI» (COM(2006)0708) e a respectiva resolução do Parlamento Europeu de 11 de Julho de 2007 ⁽²⁾,
 - Tendo em conta a Decisão do Conselho 2008/618/CE, de 15 de Julho de 2008, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros para 2008-2010,
 - Tendo em conta a Recomendação da Comissão sobre a inclusão activa de pessoas excluídas do mercado de trabalho (COM(2008)0639) e a respectiva resolução do Parlamento, de 8 de Abril de 2009 ⁽³⁾,
 - Tendo em conta as conclusões do Conselho de 8 de Junho de 2009 (flexigurança em tempos de crise),
 - Tendo em conta o relatório da Missão para a Flexigurança intitulado «Aplicação dos princípios comuns de flexigurança no quadro da ronda de 2008-2010 da Estratégia de Lisboa», de 12 de Dezembro de 2008,
 - Tendo em conta as conclusões do Conselho EPSCO de 5 e 6 de Dezembro de 2007,
 - Tendo em conta as recomendações dos parceiros sociais europeus constantes do relatório intitulado «Desafios-chave enfrentados pelos mercados de trabalho europeus: uma análise conjunta dos parceiros sociais europeus», de 18 de Outubro de 2007,
 - Tendo em conta as conclusões da reunião informal dos Ministros do Emprego e dos Assuntos Sociais, realizada em Berlim, de 18 a 20 de Janeiro de 2007, sobre o «trabalho de qualidade»,
 - Tendo em conta o artigo 48.º do seu Regimento,
 - Tendo em conta o relatório da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais (A7-0193/2010),
- A. Considerando que o emprego não convencional se encontra em forte expansão desde 1990 e que os postos de trabalho perdidos em resultado da presente crise económica foram, em primeiro lugar, os pertencentes ao sector do trabalho atípico, considerando que se define como relações de trabalho «atípicas» as novas formas de contrato, que apresentam uma ou mais das seguintes características: trabalho a tempo parcial, ocasional, temporário, a termo certo, trabalho no domicílio e teletrabalho, actividade a tempo parcial por um período igual ou inferior a 20 horas semanais,
- B. Considerando que a necessidade de emprego flexível foi realçada em várias ocasiões,

⁽¹⁾ Textos Aprovados, P6_TA(2007)0574.

⁽²⁾ Textos Aprovados, P6_TA(2007)0339.

⁽³⁾ Textos Aprovados, P6_TA(2009)0371.

Terça-feira, 6 de Julho de 2010

- C. Considerando que a globalização e a rápida evolução tecnológica estão a causar uma reestruturação económica com efeitos muito vastos, dando azo a modificações nas relações de emprego e no conteúdo das tarefas dos trabalhadores, para além das sucessivas vagas de novas empresas independentes individuais em todos os sectores e faixas etárias, criando a necessidade de uma redefinição das relações de trabalho, com o propósito de evitar distorções (tal como o fenómeno do trabalho «pseudo-independente»),
- D. Considerando a crise financeira e económica, que deu origem a uma grave crise de emprego com a supressão de um grande número de postos de trabalho e originou mercados de trabalho instáveis e o aumento da pobreza e da exclusão social, nomeadamente de pessoas e grupos desfavorecidos já vulneráveis,
- E. Considerando que o número de trabalhadores em situação de pobreza está a aumentar, tendo atingido 8 % da população activa europeia, e que a percentagem de trabalhadores com salários baixos se situa actualmente em cerca de 17 %,
- F. Considerando que deveria ser desenvolvida uma abordagem da UE abrangente e complementar, fortemente centrada numa governação eficaz e numa combinação de medidas que se apoiem mutuamente nas áreas das políticas económica, ambiental, social, de emprego e do espírito empresarial, consentânea com os critérios definidos na Estratégia Europeia de Emprego (EEE) destinada a incentivar os Estados-Membros a prosseguirem objectivos comuns baseados nos quatro princípios, a saber a empregabilidade, o espírito empresarial, a capacidade de adaptação e a igualdade de oportunidades,
- G. Considerando que a taxa de desemprego na UE-27 subiu para 10 % (2009), sendo improvável que o desemprego atinja o auge antes da primeira metade de 2011,
- H. Considerando que uma análise estatística das alterações a nível do emprego de acordo com os níveis de formação revela que o número de pessoas com um baixo nível de qualificações que se encontram empregadas tem vindo a diminuir nos últimos anos,
- I. Considerando que, em média, entre um quinto e um quarto de todos os trabalhadores europeus mudam de emprego todos os anos,
- J. Considerando que a taxa de transição entre o desemprego e o emprego é elevada, na medida em que um terço dos desempregados e 10 % da população inactiva conseguem emprego no espaço de um ano, mas que um número considerável de trabalhadores, sobretudo atípicos, perde o trabalho sem encontrar um novo emprego,
- K. Considerando que, na UE-27, 45 % de todos os períodos de desemprego duram mais de um ano, comparados com cerca de 10 % nos EUA,
- L. Considerando que a rotação laboral é mais elevada entre as mulheres do que entre os homens (cinco pontos percentuais de diferença) e entre os trabalhadores mais jovens (com menos de 24 anos de idade) e decresce à medida que aumenta o nível de educação, o que demonstra que a rotação laboral constitui sobretudo uma imposição e não uma escolha e está relacionada com contratos precários e de curta duração e que frequentemente os jovens não encontram um emprego correspondente às suas qualificações académicas,
- M. Considerando que se calcula que um em seis trabalhadores tem de cuidar de um familiar ou amigo mais velho ou a seu cargo,
- N. Considerando que, em alguns Estados-Membros, se registou um aumento do trabalho não declarado, o que poderá conduzir a graves problemas económicos (especialmente fiscais), sociais e políticos,
- O. Considerando que a avaliação da flexigurança é complexa e que é fundamental adoptar uma abordagem global sobretudo se considerarmos as mudanças que a crise actual pode originar também nos comportamentos das empresas, incentivando-as a optarem por relações de trabalho cada vez menos protegidas e extremamente precárias,

Terça-feira, 6 de Julho de 2010

- P. Considerando que importa promover activamente, no contexto das políticas de emprego, a igualdade de oportunidades para homens e mulheres, a conciliação entre vida profissional, educativa e familiar e os princípios da não discriminação,
- Q. Considerando que, apesar de o diálogo social se ter desenvolvido de modos diferentes em toda a Europa, as crescentes dificuldades económicas e financeiras conduziram a um diálogo tripartido mais intenso em todo o espaço europeu,
- R. Considerando que a negociação colectiva constitui a forma mais comum de determinar os salários na Europa – dois em cada três trabalhadores estão abrangidos por um acordo salarial colectivo, seja ao nível da empresa, seja a um nível superior,
- S. Considerando que a reunião informal de Ministros do Emprego e dos Assuntos Sociais da UE, reunidos em Berlim, em 19 de Janeiro de 2007, concluiu que a «Europa precisa de desenvolver mais esforços conjuntos para promover «trabalho de qualidade», que o conceito de «trabalho de qualidade» significa direitos e participação dos trabalhadores, salários justos, garantia de segurança e saúde no local trabalho e organização do tempo de trabalho compatível com a vida familiar e que a existência de boas condições de um trabalho condigno e de protecção social adequada é indispensável para a aceitação da União Europeia pelos seus cidadãos,
- T. Considerando que o conceito de «trabalho de qualidade» deve comportar orientações de base para a próxima fase da EEE,

A. Contratos atípicos

1. Exorta o Conselho Europeu da Primavera de 2010 a traçar orientações claras e a adoptar medidas concretas para proteger o emprego de qualidade e condigno e criar oportunidades de trabalho sustentável no quadro de uma Estratégia UE 2020 ambiciosa, que tenha em conta o impacto da crise na economia, na sociedade e no mercado de trabalho;
2. Insta a Comissão a avaliar os esforços desenvolvidos pela Missão para a Flexigurança, exorta os Estados-Membros a lograrem uma aplicação mais equilibrada e justa dos princípios da flexigurança, e salienta que a aprendizagem mútua e o intercâmbio de boas práticas, bem como o método aberto de coordenação (MAC), são ferramentas essenciais para coordenar as diferentes abordagens políticas dos Estados-Membros; assinala, porém, que o MAC pode ser melhorado e que, com o objectivo de incrementar a eficácia, a governação do MAC necessita de ser reforçada;
3. Regista a ampla variedade de tradições laborais, de formas contratuais e de modelos empresariais existentes nos mercados de trabalho, realçando a necessidade de dar prioridade, no âmbito deste quadro de diversidade, à protecção dos modelos europeus e dos direitos laborais consagrados; recomenda o recurso a uma abordagem «da base para o topo» na elaboração de novas estratégias de emprego que facilitem o diálogo e o envolvimento das autoridades políticas e sociais a todos os níveis;
4. Insta a Comissão e os Estados-Membros a reconhecerem e a apoiarem a posição especial dos trabalhadores independentes em regime «free lance» como uma força vital na recuperação da economia, como uma forma de ingresso no mercado de trabalho ou como alternativa ao mercado de trabalho; regista que o trabalho independente está a ganhar popularidade, especialmente entre os jovens trabalhadores e as mulheres e como forma de transição entre o trabalho e a reforma; entende que estes trabalhadores independentes deveriam ser tratados como um subconjunto único de microempresas e insta à adopção de medidas que permitam minimizar o ónus regulamentar, bem como encorajar e apoiar estes trabalhadores no lançamento/expansão de empresas independentes, e a adoptarem medidas específicas no sentido de promover a aprendizagem ao longo da vida deste grupo;
5. Sublinha a importância do trabalho por conta própria, especialmente para as microempresas e empresas de pequena dimensão e destaca a importância das profissões liberais com as suas especificidades; observa que o termo 'profissional liberal' apenas significa pertencer a uma determinada profissão qualificada, que pode também ser exercida independentemente;

Terça-feira, 6 de Julho de 2010

6. Considera que deverá ser assegurado um conjunto de direitos essenciais a todas as pessoas empregadas, independentemente do seu estatuto de emprego; recomenda que as prioridades a nível da reforma do direito laboral, nos casos em que seja necessária, se concentrem nos seguintes domínios: extensão urgente da protecção de trabalhadores em formas atípicas de emprego; o agrupamento dos contratos atípicos a bem da simplificação; a criação sustentável de relações de emprego normais; o esclarecimento da situação de emprego assalariado incluindo medidas preventivas no que respeita à saúde e segurança dos trabalhadores atípicos; a luta contra o trabalho não declarado; o apoio à criação de novos empregos, incluindo por via de contratos atípicos, e a facilitação de transições entre diferentes tipos de emprego e desemprego, através da promoção de políticas, tais como subsídios de emprego especiais, aprendizagem ao longo da vida, reconversão profissional e formação interna; encoraja a adopção de medidas que permitam clarificar a situação de emprego dependente e insta a Comissão a criar directrizes claras sobre o âmbito da relação de emprego, conforme recomendado pela OIT nas suas Recomendações 2006;
7. Saúda a apresentação de disposições por parte de alguns Estados-Membros que permitem que os trabalhadores com responsabilidades familiares conciliem as suas responsabilidades com as suas obrigações profissionais através de contratos de trabalho mais flexíveis; insta a Comissão e os Estados-Membros a apoiarem activamente os trabalhadores que tenham pessoas a cargo através de condições de trabalho flexível incluindo direito a férias, horário flexível, tempo parcial e teletrabalho, o que permitiria que mais trabalhadores com pessoas a cargo permanecessem ou regressassem a um emprego remunerado em todos os Estados-Membros;
8. Assinala a distinção feita pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho entre relações de emprego atípicas e muito atípicas; entende que muitas relações de emprego atípicas são formas importantes para pessoas que prestam assistência, estudantes e outras pessoas que dependem, por exemplo, de contratos a curto prazo e a tempo parcial, para angariarem rendimentos adicionais; salienta que é essencial que os trabalhadores em relações de trabalho atípico tenham direitos mínimos e estejam protegidos contra a exploração;
9. Encoraja os Estados-Membros a promoverem as transições para postos de trabalho de qualidade produtivos e gratificantes e a desenvolverem disposições de direito laboral que salvaguardem efectivamente os direitos das pessoas que trabalham em formas atípicas de emprego, assegurando a igualdade de tratamento em relação a trabalhadores com contratos convencionais a tempo inteiro com base no nível máximo de protecção dos trabalhadores;
10. Recomenda que os trabalhadores com contratos atípicos sejam cobertos por directivas da UE existentes que abrangem categorias de trabalhadores na UE, incluindo a Directiva relativa à organização do tempo de trabalho (93/104/CE), a Directiva relativa ao trabalho temporário (2008/104/CE), a Directiva relativa ao trabalho a tempo parcial (97/81/CE) e a Directiva do Conselho respeitante ao acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo" (1999/70/CE);
11. Nota que a tendência para um aumento do número de contratos não convencionais ou atípicos possui uma forte dimensão intergeracional e de género, uma vez que as mulheres, os trabalhadores idosos e também os jovens trabalhadores estão desproporcionadamente representados no emprego não convencional; verifica que alguns sectores passam por mudanças estruturais rápidas; insta a Comissão e os Estados-Membros a investigarem os motivos subjacentes a este desenvolvimento, a adoptarem medidas apropriadas e específicas nos sectores relevantes a fim de combater esse desequilíbrio, facilitando a transição para emprego permanente e, em particular, através da promoção de medidas que permitam que, quer as mulheres, quer os homens, possam conciliar trabalho, família e vida privada, e privilegiando sobretudo o diálogo social com os representantes dos trabalhadores nas empresas, bem como a supervisionarem e a publicitarem a aplicação bem sucedida de tais medidas; exorta ainda a Comissão e os Estados-Membros a assegurarem que o recurso a estas formas de contrato atípicas não sirva para ocultar formas de trabalho ilícito mas favoreça, através da troca de conhecimentos, a transição para uma efectiva inserção dos jovens e dos desempregados no mundo do trabalho proporcionando aos trabalhadores e às empresas um contexto de segurança e flexibilidade que melhore, respectivamente, a sua empregabilidade e competitividade;
12. Exorta os Estados-Membros a garantir uma implementação mais eficaz da Directiva 97/81/CE relativa ao trabalho a tempo parcial e da Directiva 1999/70/CE relativa aos contratos de trabalho a termo, tendo especialmente em conta o princípio fundamental da não discriminação; salienta a importância da formação e da aprendizagem ao longo da vida para facilitar as transições de emprego, especialmente importantes para os trabalhadores a termo certo;
13. Salienta que o recurso a formas atípicas de emprego deve ser uma escolha pessoal, e não uma imposição ditada pelo aumento de barreiras no acesso ao mercado de trabalho por parte de determinados grupos, ou pela falta de trabalhos de elevada qualidade; verifica que, especialmente para os trabalhadores desfavorecidos sob múltiplos aspectos, os contratos atípicos adaptados individualmente proporcionados por empresas sociais de inserção profissional poderão ser uma oportunidade, na medida em que propiciam um primeiro trampolim para o emprego;

Terça-feira, 6 de Julho de 2010

14. Saúda a adopção da Directiva 2008/104/CE relativa ao trabalho temporário e apela à sua célere transposição;
15. Assinala que as formas de trabalho atípicas devem prever por via contratual o direito a um curso de formação para os trabalhadores e sublinha que as formas não convencionais de trabalho podem, se protegidas de forma adequada e incluírem apoio no domínio da segurança social, direitos dos trabalhadores e a transição para um emprego estável e protegido, representar uma oportunidade, tendo, porém, que ser acompanhadas de apoio aos trabalhadores que se encontram em situações de transição de um estatuto de trabalho ou de emprego para outro ou através de determinadas políticas activas de emprego; lamenta que esta questão seja frequentemente negligenciada;
16. Encoraja os Estados-Membros a desenvolver políticas de intervenção activas e atempadas que proporcionem aos trabalhadores, especialmente às mulheres, que reingressam no mercado do trabalho o direito a apoio individual durante o período que lhes é necessário para desenvolver a sua formação e/ou (re)qualificação; entende que as pessoas desempregadas deverão ser apoiadas, quer através de um sistema de segurança social sólido, quer através de um sistema de políticas activas eficiente, com a finalidade de reingressar rapidamente no mercado de trabalho, mesmo que os contratos anteriores tenham sido atípicos, sendo que o importante a ter em conta é a necessidade de manter as pessoas no mercado do trabalho e de promover uma transição para formas de trabalho condignas, estáveis, protegidas e de elevada qualidade; considera que, se o reingresso se verificar através de contratos atípicos, tais contratos deverão garantir condições de trabalho bem regulamentadas e seguras;
17. Exorta a Comissão, com o auxílio dos parceiros sociais, a analisar e a controlar os diferentes tipos de instrumentos desenvolvidos no âmbito das políticas nacionais de activação;
18. Apela à União e aos Estados-Membros, com o auxílio dos parceiros sociais, para que combatam eficazmente o emprego ilícito, nomeadamente através da prevenção e de sanções dissuasivas, e entende que a definição de estratégias, incluindo a nível europeu, de combate ao emprego ilícito pode ajudar a combater este flagelo e a reduzir as formas de trabalho não seguras, especialmente as relações «muito atípicas»; entende que a luta contra o trabalho não declarado deve ser acompanhada de medidas que possam criar alternativas viáveis e sustentáveis de emprego, e apoiar as pessoas no acesso ao mercado de trabalho aberto;
19. Realça a necessidade de criar empregos de elevada qualidade, sustentáveis e seguros, se necessário após um período de formação, vocacionados para um emprego sustentável e a tempo inteiro, incluindo os empregos «verdes» e «brancos» (área da saúde), e de garantir a coesão social;
20. Sublinha que nem todas as formas de trabalho atípico implicam necessariamente trabalho instável, inseguro, ocasional, com níveis mais baixos de protecção social, salários mais baixos e acesso restrito à formação complementar e à aprendizagem ao longo da vida; assinala, no entanto, que essas formas não seguras de trabalho estão, muitas vezes, relacionadas com contratos atípicos;
21. Assinala que o nível elevado de desemprego e a segmentação do mercado de trabalho precisam de ser ultrapassados, concedendo a todos os trabalhadores direitos iguais e investindo na criação de postos de trabalho, competências e aprendizagem ao longo da vida; apela, portanto, aos Estados-Membros para que erradiquem progressivamente todas as formas de emprego não seguro;
22. Assinala que a erradicação progressiva do trabalho precário requer um sólido compromisso por parte dos Estados-Membros no sentido de providenciarem 'trampolins' adequados através das suas políticas de mercado de trabalho para a transição de trabalho precário para trabalho permanente regular, com os direitos dos trabalhadores e protecção social salvaguardados;
23. Realça que a União Europeia se comprometeu, por seu turno, a envidar esforços tendo em vista a consecução do objectivo de conciliação da vida profissional e vida privada; lamenta, no entanto, que a Comissão e os Estados-Membros se tenham eximido a adoptar medidas importantes e eficazes no sentido de pôr em prática este compromisso;
24. Assinala que uma melhor conciliação da vida profissional e da vida privada poderá ser alcançada de forma mais eficaz através da actualização do modelo do emprego convencional: contratos de trabalho permanentes com menor tempo de trabalho a tempo inteiro do que a norma geral, assim como o estabelecimento de normas para o emprego a tempo parcial, para que apenas o trabalho a tempo parcial protegido e apoiado socialmente (15 – 25 horas por semana) seja proporcionado às pessoas que desejam trabalhar a tempo parcial; realça a necessidade de colocar no mesmo patamar o emprego a tempo inteiro e a tempo parcial no que respeita a salários por hora, direitos à educação e à aprendizagem ao longo da vida, oportunidades de carreira e protecção social;

Terça-feira, 6 de Julho de 2010

B. Flexigurança e percursos profissionais seguros

25. Entende que é indispensável uma actualização da reflexão sobre flexigurança ao nível europeu à luz da crise actual, de modo a contribuir para o aumento da produtividade e da qualidade dos postos de trabalho, garantindo a segurança e a protecção do emprego e dos direitos dos trabalhadores, com apoio especial para as pessoas que se encontram em situação de desvantagem no mercado de trabalho, e, ao mesmo tempo, permitindo às empresas a flexibilidade organizativa necessária para criarem ou reduzirem postos de trabalho em resposta às necessidades do mercado em constante mudança; é também de opinião que uma aplicação justa e equilibrada dos princípios da flexigurança pode contribuir para tornar os mercados de trabalho mais fortes em caso de mudanças estruturais; é de opinião que os requisitos de flexibilidade e segurança e de políticas activas de mercado de trabalho não são contraditórios e podem reforçar-se mutuamente se definidos no quadro de um debate equitativo entre os parceiros sociais, os governos e as instituições europeias, acompanhado de uma aprendizagem recíproca e de um intercâmbio de boas práticas; entende ainda que estes requisitos não foram tidos em consideração de forma suficiente nos resultados relativos ao aumento do emprego na Europa nos últimos anos;

26. Assinala que existe um problema crescente no que respeita a pessoas com «falsos» trabalhos por conta própria, que são amiúde forçadas pelos seus empregadores a trabalhar em condições miseráveis; entende que os empregadores que utilizem a capacidade de trabalho de pessoas com «falsos» trabalhos por conta própria devem igualmente ser objecto de sanções;

27. Entende que a flexigurança não pode funcionar adequadamente sem uma sólida protecção social e apoio para a reinserção das pessoas no mercado de trabalho, elementos essenciais nas transições do ensino para o trabalho, entre postos de trabalho e da vida activa para a reforma;

28. Insta a Comissão a prosseguir os esforços atinentes a uma aplicação equilibrada das políticas de flexigurança, dando seguimento a uma análise do estado de implementação até agora efectuado nos vários Estados-Membros, verificando se as medidas de flexibilidade foram adequadamente acompanhadas por medidas de segurança para os trabalhadores e apoiando os Estados-Membros e os parceiros sociais na aplicação dos princípios de flexigurança para que estes princípios sejam adaptados no respeito do acervo social a nível europeu e de acordo com as especificidade dos diferentes mercados do trabalho, as diferentes tradições em matéria de políticas laborais e de negociação colectiva e a estrutura dos diferentes sistemas de segurança social, e salienta que a aprendizagem mútua e o intercâmbio de boas práticas, bem como o método aberto de coordenação, são ferramentas essenciais para coordenar as diferentes abordagens políticas dos Estados-Membros;

29. Considera que, sobretudo no contexto da actual situação económica, é ainda mais necessário fazer um balanço da implementação da flexigurança nos Estados-Membros e que os parceiros sociais só apoiarão as reformas da lei laboral e do mercado de trabalho se também tiverem como objectivo a redução efectiva do tratamento diferenciado entre os diferentes tipos de contratos salienta que a aplicação dos princípios de flexibilidade requer protecção social adequada, permitindo que as pessoas possam viver e desenvolver o seu potencial, com um apoio especial para todos quantos procuram emprego e leis laborais sólidas para todas as formas de emprego com base num quadro institucional claro, e que a mesma deve ser acompanhada do aumento dos mecanismos de protecção para evitar situações difíceis;

30. Salienta que a procura de um elevado grau de flexibilidade na vida profissional não deverá chegar ao ponto de restringir excessivamente as oportunidades de vida e de desenvolvimento das pessoas e de colocar mais entraves à constituição de família e ao respectivo apoio, aos cuidados e apoio para com os familiares, assim como à participação na vida social;

31. Sublinha a importância do aspecto da segurança na flexigurança, que deve proporcionar apoio na procura de emprego para os trabalhadores em situação de transição e garantir-lhes condições de vida dignas; entende que o apoio deve incluir medidas de formação adequadas para que as pessoas se possam adaptar às necessidades do mercado de trabalho;

32. Entende que as empresas receiam uma persistente inadequação entre as suas necessidades e as competências oferecidas pelas pessoas que procuram trabalho, bem como a falta de acesso ao crédito que lhes permita proceder a contratações e investir de forma suficiente no mercado de trabalho, e realça a importância, no contexto da actual crise económica, do desenvolvimento de uma capacidade de visão a longo prazo por parte do sistema produtivo europeu, através da criação de um ambiente empresarial favorável, de recursos financeiros adequados e de boas condições de trabalho, e do reforço da segurança jurídica e da transparência, quer para as empresas, quer para os trabalhadores, no que toca ao âmbito, cobertura e cumprimento da lei laboral;

Terça-feira, 6 de Julho de 2010

33. Destaca a importância de prevenir, detectar e penalizar o trabalho ilícito; apela à Comissão para que adopte um conjunto de iniciativas concretas, incluindo regras específicas para combater «empresas de caixa de correio», disposições em matéria de responsabilidade conjunta e solidária nas cadeias de subcontratação e a criação de uma Agência da UE incumbida de prevenir e detectar o trabalho ilícito;

34. Entende que, devido à crise económica e financeira, em alguns Estados-Membros as empresas não conseguem encontrar no mercado de trabalho formas contratuais para uma melhor salvaguarda das suas exigências de flexibilidade para responder às flutuações imprevisíveis da procura no mercado, conter os custos e proteger a segurança dos trabalhadores;

35. Apela, no contexto da organização moderna do trabalho, à criação de contratos flexíveis e seguros que garantam a igualdade de tratamento; está firmemente convicto de que os contratos de trabalho a termo incerto deveriam permanecer a principal forma de relação laboral e considera que, no contexto de uma organização moderna do trabalho, é oportuno prever contratos flexíveis relativamente às modalidades de trabalho e seguros no plano da protecção do emprego e dos direitos; reconhece que a estrutura legal dos contratos de trabalho a termo incerto e a sua orientação para o conceito da flexigurança na lei laboral nacional é crucial para que seja aceite pelas empresas e trabalhadores;

36. Condena vivamente a substituição do emprego regular por formas atípicas de contratos que contribuem para condições de trabalho mais desvantajosas e mais precárias do que as condições do emprego regular e que são celebrados em detrimento do público em geral, dos trabalhadores e das empresas da concorrência; salienta que essa prática abusiva viola e desestabiliza o modelo social europeu e insta os Estados-Membros e a Comissão a lançarem mão de todos os meios necessários para combater a longo prazo esta prática abusiva, por exemplo, através da imposição de sanções mais rigorosas;

37. Está firmemente convicto de que, tendo em conta as diferentes tradições nos Estados-Membros, toda e qualquer forma de emprego deve ser acompanhada por um conjunto de direitos, os quais devem incluir: salários que permitam viver condignamente e a eliminação das disparidades salariais entre homens e mulheres e de pessoas com diferentes origens étnicas; protecção social adequada; não discriminação e igualdade de tratamento, quer na procura de emprego, quer no contexto de uma relação de trabalho, formação e progressão na carreira; a protecção da saúde e segurança dos trabalhadores e as disposições relativas aos tempos de trabalho/descanso, direitos de reforma, a liberdade de associação e de representação, a negociação colectiva, a acção colectiva e acesso à formação, a progressão na carreira, bem como a protecção em caso de perda de emprego;

38. Insta a UE e os Estados-Membros a intensificarem os seus esforços para investir em competências e formação que dêem apoio ao emprego estável e sustentável; por conseguinte, exorta os Estados-Membros a investir nas pessoas, aplicando e financiando vigorosamente estratégias de aprendizagem ao longo da vida, orientadas para os requisitos de mercado, e a reconhecerem capacidades e competências não formais, respeitando uma abordagem assente no ciclo de vida; insta ainda os Estados-Membros a introduzir medidas a nível nacional, regional e local no sentido de garantir que cada jovem que saia da escola tenha acesso a um emprego, ao ensino superior ou a formação profissional;

39. Apela aos Estados-Membros para que apliquem políticas sustentáveis que permitam a todas as pessoas, incluindo as categorias mais precárias e desfavorecidas, ter um acesso efectivo ao mundo do trabalho e conciliar de forma mais adequada a vida profissional e a vida pessoal e familiar, garantindo um amplo apoio à igualdade de oportunidades e a todos os serviços necessários para esse efeito, através de medidas de apoio tais como licença de maternidade, paternidade, horário de trabalho flexível, e criação de instituições para acolhimento de crianças a preços razoáveis e acessíveis;

40. Insta os Estados-Membros a elaborarem políticas que visem a criação de novas oportunidades de trabalho; reconhece a responsabilidade e os riscos de todos quantos criam esses postos de trabalho, incluindo para as pessoas com contratos atípicos;

41. Exorta os Estados-Membros a aplicarem medidas que permitam o reingresso a uma actividade profissional após uma licença parenta, se necessário no seguimento de uma acção de formação para actualização dos conhecimentos;

42. Recomenda vivamente que a iniciativa europeia para o emprego inclua a intervenção rápida para apoiar os desempregados no momento em que os postos de trabalho são efectivamente perdidos, nem que seja para reduzir o risco de as pessoas serem excluídas do mercado do trabalho e para não perder o capital humano por eles representado;

Terça-feira, 6 de Julho de 2010

43. Exorta os Estados-Membros a reforçar os sistemas de apoio, especialmente para os trabalhadores menos qualificados e os trabalhadores deficientes, através de abordagens de percursos de carreira, aconselhamento personalizado, formação (ou reciclagem) intensiva dos trabalhadores, emprego subsidiado e subsídios para criação de empresas no caso dos trabalhadores independentes e das empresas; salienta, no entanto, que estes subsídios devem ser concebidos de modo a não provocar a substituição de postos de trabalho regulares;

44. Insta a Comissão e os Estados-Membros a eliminarem os encargos administrativos, quando não servirem para proteger os interesses dos trabalhadores, de modo a facilitar o ambiente empresarial, especialmente para as PME, realçando, porém, a importância de assegurar que as alterações não tenham consequências a nível da segurança ou saúde dos trabalhadores; salienta que as PME constituem, devido ao seu elevado número, os propulsores na luta contra o desemprego na UE; salienta a importância de considerar, na definição das políticas do emprego que lhes dizem respeito, as especificidades das suas exigências e do território em que se encontram instaladas;

45. Exorta os Estados-Membros a apresentarem relatórios sobre o ponto da situação no que toca à reflexão e à aplicação de percursos de flexigurança;

46. Lamenta a abordagem estrita de flexigurança por parte do Conselho e da Comissão; insta a Comissão e o Conselho no sentido de se comprometerem com a agenda de «trabalho de qualidade» e de consagrar nas próximas Directrizes Integradas e na Estratégia Europeia de Emprego: promover segurança do emprego para os trabalhadores, adoptar uma abordagem assente em direitos em relação a políticas activas do mercado de trabalho e na aprendizagem ao longo da vida, saúde e segurança integrais no trabalho, direitos sociais e do trabalhador universais e iguais para todos, conciliar o trabalho/vida privada e o trabalho e a vida não laboral, melhorar a qualidade dos postos de trabalho e o bem-estar no trabalho;

47. Exorta os Estados-Membros a apenas permitirem os despedimentos por razões puramente económicas depois de se terem empreendido todos os esforços de formação e reconversão junto dos trabalhadores;

C. Novas formas de diálogo social

48. Está convicto de que o reconhecimento formal do papel dos parceiros sociais no novo Tratado constitui um progresso, uma vez que reconhece a sua autonomia e reafirma a importância do seu papel na promoção do diálogo social; neste contexto, realça a especial importância do diálogo social sectorial, no qual se encontram actualmente representados 40 sectores;

49. Manifesta, no entanto, a sua apreensão em relação ao impacto do recente acórdão do TJCE proferido nos processos Laval, Rüffert, Viking e Luxembourg relativo à liberdade de associação e à liberdade de tomar medidas no sentido de melhorar as condições de trabalho;

50. É de opinião que o reconhecimento da Cimeira Tripartida para o Crescimento e o Emprego como órgão institucional contribui para o envolvimento dos parceiros sociais nas políticas económicas da UE;

51. Considera que o contributo dos parceiros sociais europeus e nacionais e das organizações da sociedade civil para a concretização da Estratégia UE 2020 é especialmente importante no que se refere à consecução dos objectivos de emprego e à actualização e aplicação da agenda da flexigurança;

52. Insta a Comissão e os governos nacionais no sentido de se sentirem responsáveis pela situação dos «de fora» (os trabalhadores com contratos atípicos ou «muito atípicos») e de equilibrarem os seus direitos e exigências de protecção social com os dos «de dentro»;

53. Exorta os parceiros sociais a nível europeu e nacional a apoiar o investimento em estratégias de aprendizagem orientadas para as necessidades do mercado e saúde o «Quadro de medidas para o desenvolvimento de competências e qualificações ao longo da vida» já negociadas pelos parceiros sociais;

Terça-feira, 6 de Julho de 2010

54. Entende que as pessoas que participam em medidas de inclusão no mercado de trabalho ou em medidas destinadas a prepará-las para (re)ingressar no mercado de trabalho, assim como as organizações da sociedade civil que prestam estes serviços ou as representam devem fazer parte da concepção, aplicação e execução das políticas que as afectam;

55. Assinala que o envolvimento dos parceiros sociais e das organizações da sociedade civil na definição de políticas e na sua aplicação varia muito entre os Estados-Membros, mas que, de um modo geral, a tendência é para recorrer a uma combinação mais ampla de instrumentos para concretizar objectivos políticos; considera que a qualidade do reconhecimento social e institucional de que os parceiros sociais usufruem deverá ser reforçada a nível nacional e revestir um carácter mais substancial, uma vez que é um factor determinante da qualidade do seu contributo; salienta, no entanto, que a qualidade do diálogo social é bastante diferente de país para país e de sector para sector e insta os parceiros sociais no sentido de continuarem a desenvolver uma verdadeira «parceria social» a todos os níveis;

56. Entende que a negociação colectiva provou ser um instrumento eficaz para preservar o emprego, permitindo aos empregadores e trabalhadores encontrar soluções eficazes para lidar com o abrandamento económico; assinala, neste contexto, a importância de um sólido consenso entre os parceiros sociais em sistemas nacionais em que a protecção da lei laboral é definida a um nível mínimo;

57. Está convicto de que o diálogo social bem sucedido no local de trabalho é fortemente determinado pelos serviços que as representações dos trabalhadores oferecem em relação à qualidade da informação prestada, à formação regular e ao tempo suficiente;

58. É sua convicção que o papel dos governos é decisivo no sentido de providenciar as condições prévias para uma negociação colectiva inclusiva e eficaz e capaz de abarcar estruturas tripartidas que permitam envolver os parceiros sociais de uma forma formalizada e substancial, e numa base de igualdade, no processo decisório, de acordo com a prática e tradições nacionais;

*

* *

59. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho e à Comissão, bem como ao Comité da Protecção Social, ao Comité Europeu do Emprego e aos governos e parlamentos dos Estados-Membros e dos países candidatos.

Livro Verde da Comissão sobre a gestão dos bio-resíduos na União Europeia

P7_TA(2010)0264

Resolução do Parlamento Europeu, de 6 de Julho de 2010, sobre o Livro Verde da Comissão sobre a gestão dos bio-resíduos na União Europeia (2009/2153(INI))

(2011/C 351 E/07)

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta o artigos 191.º e 192.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia que visam promover um elevado nível de protecção da saúde humana e do ambiente,
- Tendo em conta o Livro Verde da Comissão Europeia sobre a gestão dos bio-resíduos na União Europeia (COM(2008)0811),
- Tendo em conta as conclusões adoptadas pelo Conselho da União Europeia em 25 de Junho de 2009 (11462/09 de 26 de Junho de 2009),