

Parecer do Comité Económico e Social sobre a «Proposta de directrizes para as Políticas de Emprego dos Estados-Membros em 2000»

(1999/C 368/12)

Em 6 de Outubro de 1999, o Conselho decidiu, em conformidade com o disposto no artigo 128.º do Tratado que instituiu a Comunidade Europeia, consultar o Comité Económico e Social sobre a proposta supramencionada.

Incumbida da preparação dos correspondentes trabalhos, a Secção do Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania adoptou o seu parecer em 30 de Setembro de 1999 (relator: C. Lustenhouwer).

Na sua 367.^a reunião plenária de 20 e 21 de Outubro de 1999 (sessão de 20 de Outubro), o Comité Económico e Social adoptou por 78 votos a favor, 1 voto contra e 1 abstenção o seguinte parecer.

1. Introdução

1.1. É com grande interesse que o Comité Económico e Social toma conhecimento das propostas da Comissão relativas às directrizes para o emprego 2000. O Comité congratula-se com a possibilidade de se pronunciar sobre esta matéria no seguimento de uma consulta formal do Conselho, tornada obrigatória pela entrada em vigor do Tratado de Amesterdão. Trata-se de um importante reconhecimento do seu papel no processo de definição de uma política comunitária de emprego.

Com estas propostas, a Comissão responde ao apelo do Conselho Europeu de Colónia de 3 e 4 de Junho de 1999 e manifesta a sua intenção de prosseguir a estratégia delineada no âmbito do processo do Luxemburgo.

1.2. O Comité constata que as orientações propostas são as primeiras a inscreverem-se no quadro do Pacto Europeu para o Emprego definido no Conselho Europeu de Colónia. Através deste Pacto, a política do emprego (Luxemburgo) é directamente associada à coordenação da política económica (processo de Colónia) e à política para o fomento da aptidão para a inovação e para o aumento da eficácia dos mercados de bens, serviços e capitais (processo de Cardiff).

1.3. Com esta abordagem tão abrangente, a qual tem como objectivo último uma redução sustentável do desemprego na UE, o Conselho vai ao encontro do desejo expresso pelo Comité sobre a matéria.

Com efeito, no seu parecer sobre a implementação das orientações para o emprego 1999⁽¹⁾, o Comité defendeu a necessidade de uma estratégia integrada e abrangente. O Comité era e continua a ser de opinião que uma abordagem semelhante deve estabelecer uma relação entre a política macro-económica e os outros domínios políticos que têm um impacto sobre o emprego. O Comité constata, assim, ser nomeadamente desejável estabelecer um elo entre a política de emprego e a política de segurança e saúde no trabalho. Com

efeito, uma política eficaz de segurança e saúde no trabalho contribui para o aumento da empregabilidade e para a melhoria da qualidade do trabalho.

O CES congratula-se, neste sentido, pelo facto de esta estratégia integrada ter já recebido expressão concreta na «Recomendação do Conselho de 12 de Julho de 1999 sobre as orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade» (com base no n.º 2 do artigo 99.º do Tratado)⁽²⁾. A política económica é aqui colocada sob o signo da dupla prioridade principal: crescimento vigoroso e sustentável e emprego!

1.4. Agora que o Conselho adoptou esta perspectiva sob a forma do Pacto Europeu, também o Comité encarará as orientações propostas como parte de um todo mais vasto, pelo que se debruçará igualmente sobre a evolução no âmbito dos processos de Colónia e de Cardiff e advogará esta estratégia integrada numa contribuição para o Conselho Europeu extraordinário em Portugal no primeiro semestre de 2000, no qual serão debatidos os progressos efectuados no quadro dos três processos referidos.

Isto não impedirá que, entretanto, com base nos elementos facultados pelos Estados-Membros, possa ser feita uma primeira apreciação da eficácia e da qualidade das medidas aplicadas. O Comité está ciente de que, na perspectiva do próximo alargamento da União Europeia, será especialmente difícil, mas necessário, garantir quanto antes a participação dos países candidatos no debate sobre esta estratégia de emprego e promover um intercâmbio de experiências nos casos em que as «boas práticas» sejam susceptíveis de reaplicação.

2. Observações na generalidade

2.1. O Comité constata que as propostas da Comissão seguem na mesma linha das actuais orientações para o emprego. O Comité mostra-se favorável a esta continuidade na política. A estratégia para o emprego requer certamente adaptações por parte dos Estados-Membros. Também estas adaptações exigem tempo e prestam-se pouco a remodelações anuais profundas. O Comité é de opinião que as orientações para o emprego deverão propor mais objectivos verificáveis nas dimensões temporal e quantitativa. É por este motivo, no entender do Comité, que as experiências realizadas só permi-

(1) JO C 209 de 22.7.1999.

(2) JO L 217 de 17.8.1999.

tem uma perspectiva assaz limitada dos efeitos mensuráveis da actual abordagem. Uma actualização só será, assim, possível quando estiverem patentes efeitos mais quantificáveis dos objectivos desejados. É possível que o Conselho Europeu extraordinário de Portugal apresente um primeiro relatório intercalar. Como referido também na recomendação da Comissão para as recomendações do Conselho relativas à aplicação da política de emprego nos Estados-Membros, a melhoria, precisamente ao nível nacional, da informação estatística é um objectivo que importa concretizar a curto prazo.

2.2. O Comité considera ainda que a preservação e continuação coerentes e equilibradas dos quatro pilares actuais das orientações são especialmente importantes no tocante aos Estados-Membros que, de acordo com o projecto de relatório conjunto sobre o emprego publicado em simultâneo com a proposta de orientações, ainda revelam um atraso na implementação das mesmas em vários domínios. Neste sentido, as propostas em apreço servem também para insistir nesse sentido.

3. As quatro orientações

3.1. *Melhoria da empregabilidade*

3.1.1. O Comité apoia expressamente a continuação das actividades no âmbito deste pilar. Todos os Estados-Membros devem continuar a desenvolver uma acção de carácter preventivo e pró-activo, tendo em vista evitar situações de desemprego. Embora as perspectivas económicas pareçam mais risonhas do que no ano passado, de modo algum se pode falar de satisfação a respeito da situação do emprego, em particular dos jovens e dos desempregados de longa duração. Ainda mais quando os relatórios de diversos Estados-Membros revelam que as metas quantificáveis só foram parcialmente atingidas. É precisamente neste capítulo das directrizes que as adaptações se revelam uma tarefa de fôlego, exigindo mais tempo. Isso requer o desenvolvimento dos serviços de emprego e dos serviços de educação e de formação, bem como uma dotação de recursos adequada aos objectivos pretendidos. A falta de suficiente convergência entre os Estados-Membros nestes importantes domínios continua, lamentavelmente, a ser obstáculo à eficácia plena de uma política comunitária do mercado de trabalho. Uma política activa do mercado de trabalho só é, muitas vezes, possível no quadro de um sistema adaptado de tributação e de segurança social. Essas adaptações levam tempo a concretizar e geralmente só revelam os seus efeitos após vários anos de aplicação. Embora em vários sectores, como, por exemplo, o da aprendizagem ao longo da vida, tenham sido feitos importantes progressos ao nível da UE e de alguns Estados-Membros, nos quais cada Estado-Membro pode respeitar a sua situação específica, em muitos domínios haverá que intensificar as acções. O Comité chama uma vez mais a atenção para a importância de se promoverem cursos de

formação profissional, por exemplo no âmbito de postos de trabalho na categoria de «aprendiz» (combinação de trabalho com aprendizagem), pois considera que, para certos grupos de jovens, a fórmula «aprender a trabalhar» pode precisamente constituir um modo atraente de os formar e de aumentar a sua empregabilidade. Para poder avaliar os resultados destas acções, os Estados-Membros terão de, conforme propõe a Comissão, desenvolver um esforço maior no sentido de avaliar em que medida a integração dos jovens desempregados no mercado de trabalho se verificou efectivamente. Deverá ser possível estabelecer, com base em critérios inequívocos, se a formação, o acompanhamento na procura de emprego e outras formas de política activa conduzem realmente à obtenção de um emprego. Feitas as contas, o importante para a formulação das actividades futuras é não tanto o comprometimento dos Estados-Membros, mas muito mais o resultado do mesmo. Aliás, convém não esquecer que, paralelamente à oferta de actividades escolares, os interessados têm certamente a responsabilidade individual de contribuir activamente para a manutenção e o aumento da sua própria empregabilidade, através de uma maior prontidão para aproveitarem de facto as possibilidades de reciclagem e aperfeiçoamento que lhes são propostas.

3.1.2. O Comité entende que não é admissível contentar-se com uma redução ligeira do desemprego. Nesta abordagem, o desemprego não é o único problema; a taxa de emprego será a longo prazo uma fonte muito maior de preocupações e problemas a partir do momento em que a evolução demográfica obrigue ao financiamento do sistema de pensões e segurança social por uma população activa demasiado reduzida. O mesmo conclui o Conselho na supracitada recomendação (v. nota de rodapé 2, p. 31) sobre as orientações para a política económica: «A taxa de emprego, que registava um nível de cerca de 61 % em 1998 no conjunto da União, continua a ser relativamente baixa, tanto num plano histórico como a nível internacional. Uma subida sensível desta taxa e uma descida do desemprego a médio prazo contribuiriam para melhorar significativamente o nível de vida, reforçar a estabilidade a longo prazo das finanças públicas e assegurar a coesão social.»

3.1.3. Dada a actual inaceitabilidade social e económica do desemprego, o insucesso no aumento da taxa de emprego poderá no futuro pôr em causa os próprios fundamentos da sociedade. Coloca-se igualmente a questão de saber se a ênfase agora dada pela Comissão (especialmente na orientação 4) à necessidade de manter a população mais idosa no mercado de trabalho o máximo de tempo possível não contradiz a curto prazo o esforço de introduzir nesse mercado cada vez mais jovens desempregados de longa duração. Será necessário encontrar um equilíbrio no plano da política a seguir que não conduza a uma oposição artificial entre jovens e velhos. É, pois, necessário discutir aturadamente a nível das empresas o conjunto de aspectos ligados ao trabalho e ao tempo de trabalho ao longo de uma carreira profissional (incluindo a despromoção voluntária, a reforma voluntária a tempo parcial e o mentorado), em conjunto com a modernização da organização do trabalho.

O Comité constata com satisfação que a Comissão reconhece, no âmbito deste pilar, o aspecto da sociedade da informação em constante expansão. No quadro da transição da escola para o mundo do trabalho devem ser desenvolvidas acções para permitir uma coadunação adequada entre o nível de qualificação dos recém-formados para trabalhar com instrumentos da sociedade de informação e as necessidades e práticas das empresas. Um elevado nível de formação pode contribuir para isso desde que as escolas e as outras instituições de ensino disponham dos mesmos meios (computadores, ligação à Internet, bases de dados) que são utilizados pelas empresas. Tal exigirá uma adaptação do sistema educativo dos Estados-Membros e os necessários investimentos por forma a evitar que os recém-formados tenham de procurar entrada no mercado de trabalho com um conhecimento deficiente destas técnicas de informação e de comunicação.

3.1.4. O Comité salienta uma vez mais a importância da luta contra a exclusão social e da sua prevenção, tal como se encontra também expresso na directriz 9. Está persuadido de que este elemento das directrizes continua a encontrar nos Estados-Membros uma aplicação muito limitada. É muito importante garantir a igualdade de oportunidades aos grupos sociais desfavorecidos (deficientes, minorias étnicas e outros grupos) e integrar a promoção desta igualdade de oportunidades em todas as áreas de política, como se verifica já relativamente à igualdade de oportunidades para as mulheres (ver ponto 3.4).

3.2. Desenvolvimento do espírito empresarial

Em todos os Estados-Membros, assim como a nível da UE e das suas instituições⁽¹⁾, o espírito de iniciativa é encarado pelas autoridades como um motor importante da economia. Um motor que não contribui apenas para o PIB, mas que funciona como um verdadeiro criador de emprego. De facto, as pequenas empresas distinguem-se frequentemente pela intensidade do factor trabalho e criam comparativamente mais emprego do que grandes empresas, com maior intensidade de capital. Torna-se, assim, clara a importância da recomendação no sentido de reduzir a tributação do factor trabalho, o que só foi concretizado até agora em poucos Estados-Membros. Conforme se deduz dos Planos Nacionais de Acção para o emprego da maior parte dos Estados-Membros, as actividades consistem essencialmente no esclarecimento, no fornecimento de informação, na promoção do espírito de empresa junto dos jovens e nas escolas, mas apenas em pequena medida na adaptação concreta do regime regulamentar e jurídico. No entanto, é justamente a nível das condições gerais para a criação e expansão de empresas que há muito que pode ainda ser feito no que toca à supressão de taxas e formalidades administrativas desnecessárias, o que beneficiará sobretudo as micro-empresas. Todavia, e o Comité mostra-se aqui de acordo com os resultados de uma recente investigação do Instituto Sindical Europeu⁽²⁾, o simples aumento do número de PME na UE não constitui em si um indicador fiável do sucesso da política. O que é necessário conseguir é que o número das

pequenas empresas inovadoras aumente e impedir que as pessoas se vejam obrigadas a optar por uma iniciativa independente apenas porque o mercado de trabalho tradicional lhes não oferece qualquer possibilidade de exercício de uma actividade assalariada. O fomento do espírito de iniciativa deve ser feito nesta perspectiva e nunca limitar-se às actividades empresariais do mercado tradicional (orientadas para o lucro). O desenvolvimento do espírito de iniciativa conhece ainda muito pouca expressão concreta na chamada economia social. Certas formas do trabalho de assistência (a crianças, idosos ou deficientes), que podem conhecer constrangimentos financeiros por parte das administrações, deveriam poder desenvolver-se sob outras formas de actividade económica. O Comité considera assim justificada a ênfase dada pela Comissão à importância deste tipo de empresas para o desenvolvimento local. O espírito de iniciativa profissional (em termos de gestão económico-empresarial) neste tipo de empresas está ainda, muitas vezes, insuficientemente desenvolvido, requerendo apoio específico. Para o Comité resulta claro que deverão ser aplicáveis aqui condições idênticas relativamente a empresas mais regulares, por forma a obviar a distorções de concorrência⁽³⁾. Neste contexto, o instrumento de redução da taxa de IVA aplicável a este tipo de serviços poderia apresentar igualmente boas oportunidades para se garantir a acessibilidade em termos do grupo-alvo. O Comité apela aos Estados-Membros que tenham este aspecto em consideração na composição das listas de serviços que pretendem elegíveis para a aplicação de uma taxa reduzida de IVA⁽⁴⁾.

3.3. Promoção da adaptabilidade das empresas e dos trabalhadores

3.3.1. Em combinação com o elemento da inovação mencionado no ponto 4.1, este pilar é uma condição *sine qua non* para as empresas europeias. Trata-se, assim, de conciliar ao máximo factores de natureza diversa (mentalidade, aceitação cultural, quadro regulamentar e jurídico, interesses dos trabalhadores e da empresa) de modo a harmonizá-los uns com os outros. Um equilíbrio delicado entre a segurança e a dinâmica caracteriza a complexidade das questões abrangidas por este capítulo. É portanto justo que os parceiros sociais possam desempenhar um papel importante nas actividades deste pilar⁽¹⁾. Haverá que dar forma concreta às adaptações necessárias ao nível das empresas e das organizações.

3.3.2. Como afirmou o Comité no parecer sobre o Livro Verde da Comissão Europeia «Parceria para uma nova organização do trabalho»⁽²⁾, a competitividade da Europa depende, numa economia global, «do quanto se consiga fortalecer a capacidade de inovação e encontrar soluções “mais inteligentes” para a organização do trabalho e do equipamento técnico. O caso é otimizar a relação entre equipamento técnico e organização do trabalho e o emprego dos recursos humanos.

(1) JO C 219 de 30.7.1999.

(2) «Entrepreneurship in the European employment strategy» («Espírito empresarial na estratégia comunitária para o emprego»), Instituto Sindical Europeu (ISE), Bruxelas, 1999.

(3) JO C 209 de 22.7.1999.

(4) Cf. conclusões do Conselho EcoFin, 12 de Julho de 1999.

(5) JO C 73 de 9.3.1998.

As formas hierárquicas de organização empresarial e as formas "taylorianas" tradicionais de organização do trabalho já nem sempre estão à altura dos requisitos de uma organização flexível da produção e dos serviços, capaz de reagir imediatamente à modificação das exigências do mercado. Há, sim, que encontrar novas formas de organização da produção e do trabalho, em que o potencial humano, condição da capacidade de inovação, se possa expandir plenamente.»

3.3.3. Estas novas formas de organização do trabalho caracterizam-se por estruturas cooperativas e participativas e conteúdos de trabalho ricos e variados, correspondentes a elevados requisitos de qualificação. Um dos inquéritos empresariais levados a cabo pela Fundação de Dublin para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho em 10 países europeus demonstrou que a participação directa dos trabalhadores permitiu aumentar a produção em 72 % das empresas inquiridas e melhorar a qualidade em 96 % das mesmas. A satisfação dos trabalhadores no trabalho aumentou igualmente, pois em cerca de um terço das empresas inquiridas diminuíram o absentismo e as baixas por doença (1).

3.3.4. Os resultados mostram que as novas formas de organização do trabalho baseadas na cooperação e na participação podem contribuir quer para o aumento da produtividade e da competitividade quer para a melhoria das condições de trabalho. Por consequência, no seu parecer sobre o Livro Verde da Comissão, o CES defendeu também que poderia ser dada aos parceiros sociais a oportunidade de «entabularem conversações desenvolvidas». Tais conversações teriam sobretudo de ser conduzidas ao nível das empresas, com o objectivo de abrir caminho a projectos concretos de modernização da organização do trabalho. As experiências e os resultados de tais projectos empresariais seriam tidos em conta nas conversações a nível sectorial sobre as novas formas de organização do trabalho, a fim de se reflectir, de harmonia com as funções atribuídas aos parceiros sociais nas orientações para a política de emprego, sobre a possibilidade de celebrar também acordos a esse respeito a nível sectorial. Os elementos alinhados pela Comissão nesta orientação podem servir, na opinião do Comité, para circunscrever o leque de temas a tratar nas conversações e nos possíveis acordos entre os parceiros sociais. Especial importância têm, neste contexto, a formação e o aperfeiçoamento profissionais, que devem corresponder às novas exigências da mutação tecnológico-informacional e das novas formas de trabalho.

3.3.5. A Comissão Europeia poderia apoiar este processo, promovendo — por exemplo, mediante conferências — o intercâmbio de experiências em matéria de bons exemplos de novas formas de organização do trabalho.

3.4. *Reforço da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*

3.4.1. O Comité referiu já, em vários pareceres, a posição menos favorável das mulheres na vida social. A adopção do ponto «igualdade de oportunidades» foi também apoiada pelo Comité no seu parecer sobre a primeira proposta de

orientações da Comissão em 1998 (2). O Comité felicita-se pelo facto de a Comissão ter dado execução à tarefa estipulada pelo Tratado de Amesterdão de fazer desaparecer as diferenças de tratamento entre homens e mulheres e de promover a igualdade de oportunidades em todas as actividades da UE.

3.4.2. O relatório da Comissão de 1998 sobre a «igualdade de oportunidades» (3) revela que a política de «mainstreaming» (integração da igualdade de oportunidades em todos os domínios políticos da UE), complementada por acções específicas, começa agora a ser efectivamente executada a nível comunitário. Na opinião do Comité, os Estados-Membros deverão desenvolver uma acção acrescida que possibilite finalmente garantir às mulheres um progresso real em matéria de igualdade de oportunidades no trabalho. O Comité insiste em que a continuação destas actividades é absolutamente necessária (4). A promessa da comissária candidata para esta política na audição perante o Parlamento Europeu de 31 de Agosto passado de que prepararia um quinto programa-quadro sobre «igualdade de oportunidades» com um orçamento adequado deve ser aplaudida. De resto, a credibilidade dos Estados-Membros seria seriamente abalada na ausência de resultados concretos, especialmente quando vários deles nem sequer respeitam satisfatoriamente a obrigação inscrita no Tratado de transpor para a legislação nacional a Directiva comunitária sobre a licença parental (5). Também os parceiros sociais devem, no entender do Comité, dar o seu contributo a todos os níveis em domínios como a inserção ou reinserção das mulheres no mercado de trabalho, acesso à formação (contínua) e combinação de responsabilidades para com família e emprego, sendo que continua a pôr-se, apesar dos esforços de vários Estados-Membros, a questão da falta de possibilidades de acolhimento dos filhos.

4. **Dimensões novas que abrangem mais do que uma directriz**

4.1. *Inovação*

4.1.1. Uma dimensão que se destaca das directrizes agora propostas é a atenção dada à inovação. O Comité salienta que a inovação não pode ser vista apenas no seu sentido estritamente técnico. Inovações, no sentido de processos sociais, devem dar-se também nos sectores em que os mercados de trabalho não funcionam de maneira óptima. Isto pode significar uma nova distribuição de papéis entre as autoridades competentes e os parceiros sociais no sentido de uma implicação maior dos parceiros sociais em todas as medidas, nomeadamente a luta contra o desemprego. É especialmente a nível local que as adaptações inovadoras, com base nas melhores práticas, de uma política moderna e preventiva do mercado de trabalho podem ser bem-sucedidas.

(2) JO C 19 de 21.1.1998, ponto 2.8.

(3) Comissão Europeia, «Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na União Europeia — 1998», Bruxelas, Março de 1999.

(4) Assim, por exemplo, o grau de participação das mulheres no mercado de trabalho para os 15 Estados-Membros eleva-se a meros 50 %, sendo que em 6 Estados-Membros é mesmo inferior a esse nível médio comunitário.

(5) Relatório anual sobre a igualdade de oportunidades 1998, p. 24.

(1) Cf. EPOC: Novas formas de organização do trabalho. Poderá a Europa vir a concretizar as suas potencialidades?, Dublin, 1998.

4.1.2. Inovação no sentido técnico (no que se refere quer aos produtos quer aos processos de produção) terá de ser o ponto de partida na política do emprego da UE e dos Estados-Membros para o aumento da intensidade dos conhecimentos das indústrias comunitárias da produção e dos serviços. Só assim poderá alcançar-se um valor acrescentado superior que colocará as empresas europeias em posição de enfrentar a concorrência mundial. A reunião extraordinária do Conselho Europeu em Portugal em Março de 2000, tendo como tema «Para uma Europa da inovação e do conhecimento», deverá dar um impulso especial a este processo.

Nesse contexto cumprirá dar especial atenção à posição inferior das mulheres, tanto no acesso à educação como na participação na investigação científica.

4.1.3. O Comité felicita-se pelas decisões do Conselho Europeu de Colónia, nomeadamente a de disponibilizar mais dinheiro através do Banco Europeu de Investimento para as chamadas instalações tecnológicas europeias e para financiamentos com base em capital de risco de tecnologia de ponta nas PME. O Comité espera também que o BEI aceite um maior nível de risco para disponibilizar esses meios em benefício das empresas que, por oferecerem menos garantias, geralmente não têm acesso aos investimentos. O próximo relatório anual do BEI deverá facultar uma visão mais aprofundada desta questão.

4.1.4. Tal como no capítulo sobre «igualdade de oportunidades», o Comité espera que os Estados-Membros dêem expressão concreta ao elemento da «inovação no sentido lato» nos seus NAP no que respeita aos pilares «promoção do espírito empresarial» e «promoção da adaptabilidade».

4.2. *Salientar a importância do sector dos serviços*

Um estudo recente solicitado pela Comissão veio demonstrar que permanece por explorar a nível europeu um notável potencial de criação de emprego: o do sector dos serviços. A evolução nos Estados Unidos e no Japão revela que uma parte importante dos postos de trabalho suprimidos na indústria clássica de produção são compensados por um forte aumento do emprego na indústria dos serviços. O Comité considera importante que os Estados-Membros, em todos os pilares da política do emprego, explorem todas as possibilidades de

desenvolver o sector dos serviços em mercados promissores com um elevado nível de conhecimentos. Além disso, o sector dos serviços caracteriza-se por uma grande diversidade de empresas, incluindo muitas empresas com grande intensidade de trabalho. É sobretudo no sector dos serviços directos aos consumidores que podemos encontrar este tipo de empresas, sobretudo de reduzida dimensão (nomeadamente no comércio retalhista e na prestação de serviços aos consumidores). A manutenção destas empresas e a garantia da sua continuidade são, assim, do ponto de vista do emprego, uma necessidade. Isto será necessário não apenas do ponto de vista económico mas também para a melhoria da posição das mulheres, as quais têm uma representação tradicionalmente forte no sector dos serviços, no mercado de trabalho.

5. **Conclusão**

5.1. A implicação dos actores locais (especialmente dos parceiros sociais a nível local) tem sido, no entender do Comité, subestimada desde há muito. O sistema das orientações para o emprego não é alheio a uma certa abordagem de cima para baixo.

5.2. Enquanto representante da sociedade civil organizada, o Comité dá voz a uma série de actores da mesma. A implementação das resoluções políticas, tal como as orientações em apreço, tem lugar a nível local, e é aí que deve ter lugar, perto do cidadão e com o cidadão. Só deste modo o processo da integração e da cooperação europeias se pode tornar visível e o intercâmbio de experiências uma realidade. Só deste modo se pode complementar a abordagem de cima para baixo com um contributo de baixo para cima, permitindo que as necessidades, as aspirações e os sucessos enriqueçam e tornem mais efectivas as futuras adaptações na política do emprego.

5.3. O Comité apela igualmente à Comissão, aos Estados-Membros, às autoridades locais e aos parceiros sociais em sentido lato para que concretizem a nível local o conjunto das directrizes para o emprego. O Comité constitui a base em que essas experiências locais podem ser partilhadas.

5.4. O valor acrescentado da contribuição do Comité para este debate não pode ser desmentido. Apenas através de todas estas interacções entre os actores implicados (organizações e instituições) se poderá alcançar os resultados desejados.

Bruxelas, 20 de Outubro de 1999.

A Presidente

do Comité Económico e Social

Beatrice RANGONI MACHIAVELLI