

CONSELHOS SINDICAIS INTER-REGIONAIS (CSIR)

NEGOCIAÇÕES COLECTIVAS COOPERAÇÃO TRANSFRONTEIRAS



Confederação Europeia de Sindicatos (CES)

CONSELHOS SINDICAIS INTER-REGIONAIS (CSIR)

NEGOCIAÇÕES COLECTIVAS

COOPERAÇÃO TRANSFRONTEIRAS

RELATÓRIO FINAL



Confederação Europeia de Sindicatos (CES)



CONTEÚDOS

▶ INTRODUÇÃO	4
▶ Conclusões do seminário – CSIR Friul-Venécia Júlia/Eslovénia Trieste, 20 de Janeiro de 2009	7
▶ Conclusões do seminário – «Negociação colectiva – Cooperação transfronteiras» CSIR Andaluzia – Algarve • Huelva, 16 de Janeiro de 2009	10
▶ Conclusões do seminário – Conselho Sindical Inter-Regional Ticino/Lombardia/Piemonte • Verbania, 30 de Janeiro de 2009	14
▶ Relatório final para o projecto «CSIR - negociações de convenções colectivas - colaboração transfronteira» de 12 de Maio de 2009, em Bruxelas	22
▶ Relatório do seminário do conselho sindical inter-Regional Friul-Venécia- Júlia/Venécia/Croácia Sul-Occidental Cgil, Cisl, Uil, Sssh, que teve lugar em Umago (Croácia) em 10 de dezembro de 2008	27
▶ Conclusões do seminário « CSIR Galiza – Norte de Portugal » Santiago de Compostela, 23 de Janeiro de 2009	31
▶ Conclusões-questionário da ces objectivos	35
▶ Conclusões	45

INTRODUÇÃO

A actividade que foi empreendida, e que constitui o objecto deste relatório final, enquadra-se na concretização do Plano de Acção 2007-2011, adoptado pelo XI Congresso da CES (Sevilha, Maio de 2007). Trata-se, mais precisamente no âmbito da coordenação das negociações colectivas, da “vertente” relativa à cooperação transfronteiriça e do respectivo papel dos Conselhos Sindicais Inter-regionais.

O Plano de Acção sublinhou a importância de uma iniciativa política destinada a incentivar, favorecer e apoiar todas as iniciativas de cooperação a nível transfronteiriço e a alargar as iniciativas de cooperação aos domínios onde as condições económicas, territoriais, monetárias e sociais são idênticas.

Verificámos também que há um fenómeno crescente de cooperação e integração da economia e dos serviços entre empresas nas zonas fronteiriças, especialmente nos novos Estados-Membros, que exige um reforço da cooperação entre sindicatos sectoriais e representantes das empresas nas regiões fronteiriças.

Os CSIR, 44 actualmente, que agrupam todas as organizações sindicais regionais das confederações nacionais filiadas na CES nas regiões fronteiriças envolvidas, favorecem, por definição, as relações transfronteiriças directas entre estruturas sectoriais e empresas.

Por conseguinte, pareceu-nos indispensável iniciar esta actividade com 7 CSIR, a saber:

- CSIR Friul-Venécia Júlia/Eslovénia (Itália – Eslovénia)
- CSIR Andaluzia/Algarve (Espanha – Portugal)

- CSIR Lombardia/Tessin/Piemonte (Itália – Suíça)
- CSIR Viadrina (Berlim-Brandenburgo/Lubuskie) (Alemanha – Polónia)
- CSIR Friul-Venécia Júlia/Veneza/Croácia Sul-Occidental (Itália – Croácia)
- CSIR Elbe-Neisse (Alemanha-Polónia-República Checa)
- CSIR Galiza/Norte de Portugal (Espanha – Portugal)

A actividade desenvolveu-se em duas fases.

Na primeira fase, os CSIR interessados organizaram, nas regiões fronteiriças correspondentes, um seminário com os objectivos seguintes:

a) Estabelecer a “cartografia”

- da situação industrial e dos sectores-chave
- das empresas transfronteiriças, subcontratação fronteiriça

b) Colocar em rede a negociação existente

- Situação da negociação sectorial a nível nacional
- Situação da negociação a nível da empresa e dos sectores
- Situação da negociação regional e/ou territorial
- Situação da negociação interprofissional

c) Situação actual das deslocalizações / reestruturações

d) Actividades dos CSIR sobre os aspectos seguintes:

- trabalho/actividades temáticas
- trabalho/actividades sectoriais
- actividades ligadas ao diálogo social/negociações colectivas
- domínio onde estas se desenvolvem

O presente relatório retoma, por um lado, as conclusões de cada seminário – seis no total – e, por outro, um resumo das referidas conclusões, seguindo o plano comum supracitado.

Em segundo lugar, organizamos em 12 de Maio de 2009 uma Conferência final no intuito de pôr em comum os resultados, trocar as boas práticas e definir a continuidade do projecto. As conclusões dos nossos trabalhos são apresentadas no final do presente relatório.

Convém sublinhar que uma das principais conclusões é que os CSIR representam um recurso fundamental, como se vê nos 6 seminários organizados nas regiões que se candidataram, para ultrapassar a simples troca de informações

entre os sindicatos ao longo das fronteiras, para tentar enraizar uma actividade de cooperação estrita, capaz de ter uma incidência sobre as diferentes práticas de negociação existentes, para as misturar e fundir tanto quanto possível.

Quando uma empresa se desloca de uma fronteira para outra, deverá encontrar um único sindicato, uma única estratégia de reivindicação e uma única delegação que inicia a negociação.

Ou seja, uma estratégia ambiciosa, mas irreversível. Estamos conscientes de que é indispensável consagrar a esta estratégia o tempo necessário para a afirmar concretamente.

Neste contexto, este projecto representa para nós um pilar fundamental para o futuro. No final do percurso, esta cooperação deverá conduzir a trocas mais eficazes de informação e melhorar a cooperação intersindical, promover, seleccionar e disseminar as boas práticas e experiências que se desenvolvem a este nível, respeitando ao mesmo tempo os diferentes sistemas de negociações colectivas.

Walter CERFEDA
Secretário Confederal

Claude DENAGTERGAL
Conselheira

CONCLUSÕES DO SEMINÁRIO CSIR FRIUL-VENÉCIA JÚLIA/ ESLOVÉNIA

Trieste, 20 de Janeiro de 2009



seminário foi um grande sucesso, para o qual contribuíram o número e a qualidade dos participantes assim como a força dos debates.

Participaram neste encontro representantes sindicais eslovenos e italianos de empresas e sectores diversos, ao lado de representantes das confederações locais e nacionais. A Ministra regional do Trabalho da região de Friul-Venécia Júlia contribuiu sensivelmente para os trabalhos do seminário, com as suas intervenções sobre temas propostos para discussão. Foi nesse quadro que a Ministra destacou o papel dos serviços públicos regionais do emprego e o empenho constante da administração regional em garantir a protecção dos trabalhadores, especialmente no caso de despedimentos e de empresas em situação de crise.

A Ministra regional evocou, entre outras, as iniciativas regionais em prol de políticas de reclassificação através de cursos de formação e de reciclagem profissional, as iniciativas a favor de determinadas categorias mais vulneráveis (desempregados de longa duração, jovens, mulheres, etc.) ou ainda as iniciativas de regulamentação do trabalho fronteiriço.

Foi então dada a palavra aos peritos italianos e eslovenos para apresentarem os seus trabalhos. Apoiando-se em estudos efectuados e em documentos preparados, em italiano e esloveno, para os participantes dos seminários (ver anexos), ilustraram as respectivas regulamentações nacionais em matéria de convenções colectivas, de amortecedores sociais e de mercado do emprego.

Os intervenientes sublinharam os elementos de convergência destas regulamentações e, igualmente, os pontos de vista divergentes essencialmente na

área de amortecedores sociais. A experiência italiana da Cassa Intergrazione (subsídios de desemprego) foi objecto de numerosas melhorias durante as discussões nas quais participaram activamente muitos representantes sindicais.

Outro tema particularmente interessante abordado nas discussões foi o campo de aplicação das convenções colectivas de trabalho. Ficou assim frisada a importância de constituir um mínimo garantido para os trabalhadores afectados, numa lógica erga omnes. Em vez disso, a legislação em vigor na Eslovénia favorece o dumping convencional entre as empresas e a emergência de condições discriminatórias entre trabalhadores do mesmo sector. A experiência eslovena, em termos de salário mínimo, foi objecto de análises exaustivas, tanto no plano da valorização económica – tabelas demasiado baixas em relação às necessidades reais – como em termos de protecção dos trabalhadores nas empresas «difusas» e no sector dos serviços.

As discussões destes temas permitiram aproximar as experiências dos dois países e destacar os limites e os aspectos positivos dos dois sistemas.

As discussões incidiram depois sobre a aplicação concreta das regulamentações existentes para os trabalhadores fronteiriços. Foram assim analisados os efeitos negativos evidentes sobre um grande número de trabalhadores, sobretudo de trabalhadores irregulares, mas também se analisou uma série de perfis atípicos. Seja como for, na situação actual de crise económica e de escassez de trabalho, os participantes sublinharam com determinação a importância de harmonizar os amortecedores sociais e as modalidades de gestão das empresas e/ou dos sectores em crise. A comparação dos modelos de convenções revelou o papel diferente que desempenham o sindicato de empresa e o sindicato «externo» (sectorial e/ou territorial) nos dois países. As boas práticas sindicais na gestão das situações de crise que afecta as empresas e/ou o sector com interesses nos dois países foram ilustradas com alguns exemplos. Do sector têxtil ao dos transportes rodoviários, a CSI, em concertação com as organizações sindicais dos sectores envolvidos, não só favoreceu a realização de encontros, como também facilitou a criação de comités de empresa e de plataformas comuns (como no caso dos trabalhadores das alfândegas), com vista à integração e harmonização das condições de trabalho (nomeadamente nos sectores portuário, comercial, cuidados de saúde, etc.).

A disponibilização em comum destas experiências permitiu definir, com muita convicção, um objectivo comum, quer dizer, o objectivo da aceleração dos processos de harmonização das convenções colectivas e das regulamentações entre os dois países, no âmbito de uma coordenação acrescida das políticas convencionais sob a égide da CES.

O representante da CES apontou estes objectivos e pôs a tónica, em especial, na prioridade de constituição de um novo nível de negociação à escala sectorial europeia, que é um pedido já formulado por numerosos intervenientes. Além disso, o nível transfronteiriço exige igualmente um reforço da coordenação e da acção comum em matéria convencional, começando pelos sectores mais empenhados no trabalho fronteiriço. É necessário ver a realidade das deslocalizações de maneira mais concreta nas regiões fronteiriças e a realidade dos sectores económicos mais integrados, à cabeça dos quais estão os transportes rodoviários.

No final da reunião, foi decidido organizar outros encontros para continuar a aprofundar o estudo comparado das convenções de trabalho italianas e eslovenas nalguns sectores importantes.

Todos os participantes sublinharam a importância de informações e dados actualizados sobre as convenções, derivados do projecto Interreg e publicados no sítio web da CSI.

Há que sublinhar o efeito de alavanca do projecto em curso que permitiu aprofundar qualitativa e quantitativamente os principais aspectos ligados às convenções de trabalho na Itália e na Eslovénia. Mas insuflou um novo ânimo para acções ainda mais concretas destinadas a proteger os trabalhadores na região fronteiriça e, geralmente, para acelerar os processos de harmonização das convenções e regulamentações. Assinalemos por último que, na sequência do seminário e do projecto em curso, as organizações sindicais e o governo esloveno entabulem um diálogo para a criação de um novo sistema de amortecedores sociais inspirado no modelo da Cassa Integrazione italiana.

CONCLUSÕES DO SEMINÁRIO

«Negociação colectiva – Cooperação transfronteiras»

CSIR ANDALUZIA – ALGARVE

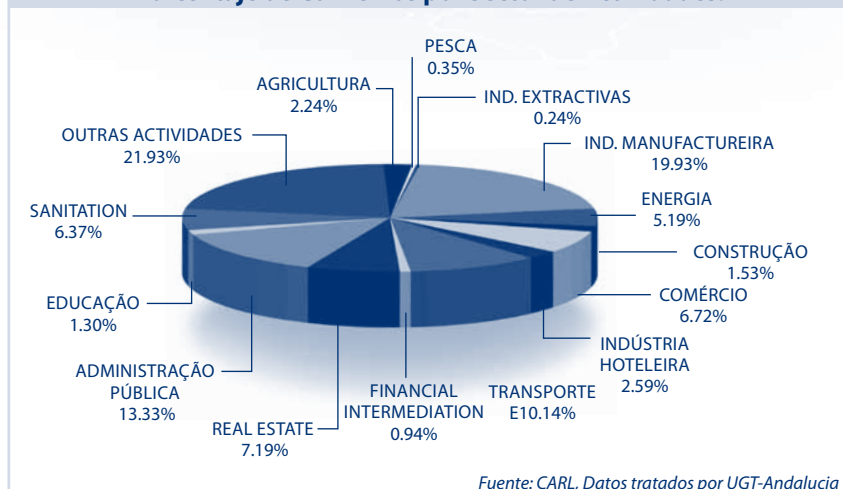
Huelva, 16 de Janeiro de 2009

A. Situação industrial e dos sectores-chave

Na Andaluzia:

Em termos de negociação colectiva na Andaluzia, o sector que conta o maior número de convenções é o da indústria transformadora (19,93 %), seguido pelas administrações públicas (13,33%). Mas a maioria das convenções colecções enquadra-se noutras actividades (21,93 %).

Porcentaje de Convenios por Sector de Actividades:



No Algarve:

Sectores consolidados

1. Turismo
2. Construção civil
3. Comércio por atacado e a retalho
4. Indústria de transformação
5. Indústria agro-alimentar, aquacultura e biotecnologia

Empresas transfronteiriças e subcontratação na zona transfronteiriça

B. A negociação existente em rede

O quadro da negociação colectiva na Andaluzia e no Algarve é diferente: na Andaluzia, são aplicadas cerca de 850 convenções colectivas, das quais 150 são sectoriais, para uma taxa de cobertura de 90%. Muitas destas – a grande maioria – são negociadas e concluídas nos planos nacional e sectorial ou a nível das grandes empresas. As convenções celebradas à escala da Comunidade Autónoma da Andaluzia começam a desenvolver-se, mas são ainda minoritárias. A centralização que caracteriza a negociação colectiva no Algarve origina muitas dificuldades. Actualmente, o patronato recusa assinar qualquer acordo.

É por isso que convém incentivar a negociação a nível regional nos dois países. É, além disso, necessário inscrever a negociação colectiva num quadro europeu comum. Muitas directivas europeias não são tidas em conta nas negociações das convenções, o que complica a negociação entre dois países com estruturas muito diferentes. A possibilidade de utilizar plataformas conjuntas no âmbito das convenções deve ser analisada numa perspectiva de harmonização e para determinar em que medida é possível criar comités de negociação comum.

C. Situação actual em matéria de mutações (deslocalizações) e reestruturações

Não dispomos de dados relativos às deslocalizações na região da Andaluzia.

Apesar da assinatura do 4º Acordo de Concertação Social, em Janeiro de 2005, pelo Conselho de Andaluzia, a UGT-A e as CCOOCA e pela Confederação dos Empresários da Andaluzia, e da composição de um grupo de trabalho tendo por missão analisar as deslocalizações e examinar as medidas adaptadas, este último não publicou nenhum dado relevante.

Além disso, não temos dados relativos às deslocalizações no Algarve.

D. Actividades dos CSIR relacionadas com os aspectos seguintes:

– **Actividades ligadas ao diálogo social e à negociação colectiva**

Apesar de o CSIR não ter organizado nenhum seminário específico sobre estes temas, excepção feita do realizado em Huelva, em 16 de Janeiro de 2009, intitulado «Negociação colectiva - cooperação transfronteiriça», o diálogo social e a negociação colectiva foram tema da maior parte dos encontros e reuniões organizados no âmbito da acção sindical e política de cada central.

A esse respeito, convém sublinhar as exposições feitas nestas reuniões, que abordaram a situação da negociação colectiva nas regiões da Andaluzia e do Algarve e permitiram aos sindicatos a troca de experiências e proporem soluções para os problemas existentes.

– **Quadro / estrutura do diálogo social e da negociação colectiva**

Dada a natureza dos projectos de cooperação sindical transfronteiriça e a organização interna de cada central, o CSIR alargou a sua acção a praticamente todos os sectores económicos e sociais através de encontros e reuniões.

As acções do nosso CSIR foram empreendidas no âmbito dos programas de cooperação sindical transfronteiriça entre as duas regiões. Os encontros e as reuniões regulares abriram um espaço de análise e reflexão sobre a situação social, económica e laboral das duas regiões e proporcionaram intercâmbios frutuoso de experiências com o objectivo de propor soluções em matéria de emprego, de formação e qualificação profissional, de qualidade de vida e de direitos sociais.

Pretendia-se também dar aos trabalhadores transfronteiriços a possibilidade de avaliarem a sua situação em termos de emprego, formação, qualificação, qualidade e nível de vida, assim como em termos de direitos sociais, numa perspectiva de melhoria das possibilidades de inserção no espaço socioeconómico Algarve-Andaluzia.

O CSIR participou em actividades organizadas por outros CSIR nacionais ou europeus e respondeu, na medida do possível, aos apelos da Confederação Europeia dos Sindicatos.

É de mencionar o instrumento específico ao CSIR Andaluzia-Algarve, que permitiu organizar assembleias nas quais participaram numerosos representantes das organizações membros do Comité, bem como das instituições políticas das duas regiões, representantes dos empregadores, universidades e outros agen-

tes económicos e sociais. Foi decidido, em 2007, que estas assembleias anuais se reuniriam duas vezes por ano. É nestas assembleias que são nomeados os membros da presidência do CSIR, com base num sistema de rotação, por consenso dos quatro sindicatos. Uma destas organizações assume a presidência, as outras três assumem a vice-presidência. O CSIR tem, além disso, os seus próprios regulamentos e estatutos e um comité executivo constituído pelos secretários-gerais de cada sindicato a nível regional e por quatro membros de cada uma das organizações. A 8.ª Assembleia terá lugar em 25 e 26 de Junho de 2009 em Vilanoura, Portugal.

PROJECTO CSIR – Negociação colectiva – cooperação transfronteiriça

CONCLUSÕES DO SEMINÁRIO CONSELHO SINDICAL INTER-REGIONAL TICINO/LOMBARDIA/PIEMONTE

Verbania, 30 de Janeiro de 2009

Em 30 de Janeiro de 2009, teve lugar em Verbania o seminário do CSIR Ticino/Lombardia/Piemonte, organizado no âmbito do projecto CES – Comité de directivo dos CSIR consagrado à negociação colectiva e à cooperação transfronteiriça.

As actas do seminário redigidas no final dos trabalhos retomam a totalidade das intervenções e das exposições, incluindo as apresentações PowerPoint.

Cartografia do mercado de trabalho na região de Varese, Como, Verbano-Cusio-Ossola e do Ticino

Este perímetro caracteriza-se por uma procura importante de trabalho nas pequenas e médias empresas das províncias italianas e do cantão de Ticino, apresentando a este respeito uma situação muito semelhante. Nos anos 90 e até ao início dos anos 2000, o mercado de trabalho passou por acentuado processo de terciarização, com um deslize nítido na direcção do sector dos serviços. Há certamente províncias onde o sector industrial ainda está bem enraizado (como nas províncias de Varese e de Como onde representa cerca de 45% da actividade), mas a dinâmica é manifesta, e nitidamente mais acentuada no cantão de Ticino: assiste-se à transição do sector da produção para o dos serviços.

Outro elemento comum é a flexibilização das forças do trabalho e da procura de trabalho. Todos os anos, identificam-se assim 20 000 postos de trabalho de rotação sobre 750 000 (forte variabilidade). Todavia, a flexibilização apresenta características diferentes devidas às especificidades das legislações nacionais. O trabalho temporário tem uma importância considerável. No Ticino, este fenómeno

intensificou-se consideravelmente: de 2 500 unidades de trabalho/ano, passou-se para mais de 5 000 após a entrada em vigor dos acordos bilaterais.

No que diz respeito à situação em Itália, o fenómeno mais manifesto é o desenvolvimento do trabalho quase independente (*parasubordinato*), forma de trabalho atípico, e também da microempresa independente. Um outro aspecto notável é o número importante de contratos com duração determinada (na província de VCO¹, representarão 19% segundo as estatísticas mais recentes).

Outro aspecto a ter em conta: a estruturação diferente do aparelho de produção que é, em média, maior no Ticino do que na Itália. No Ticino, há cerca de 150 empresas, cada qual com mais de 100 trabalhadores (no conjunto dos territórios tomados em consideração, as empresas são 550). Assim, o Ticino não é formado unicamente por pequenas empresas, mas também dispõe de empresas de médias e grandes dimensões.

Resumindo, pode verificar-se que:

- a região está sujeita a processos de terciarização, mas subsiste uma forte vocação industrial num contexto de vasta diversificação da produção e dos serviços;
- a estrutura da procura de trabalho caracteriza-se por especializações locais; por razões estruturais (salariais e contratuais), o Ticino atrai mão-de-obra qualificada quando na Itália a situação é assinalada por uma grande estruturação do emprego;
- a crise dispara no pico de uma fase de retoma vigorosa da procura, indo de par com a flexibilização dos mercados; os primeiros sinais precursores do colapso da procura apareceram nos meses de Outubro e Novembro de 2008 (colapso dos créditos às empresas, subida a pique do desemprego parcial excepcional², recurso generalizado às reduções do tempo de trabalho, etc.).

A oferta de trabalho é assinalada por uma mobilidade geográfica muito forte. Todos os dias, mais de 50% dos residentes saem das suas terras para irem trabalhar (trabalhadores pendulares), o que acarreta graves estrangimentos de tráfego nos eixos de comunicação, estradas, auto-estradas, etc.: a mobilidade do trabalho é uma característica da Região Insubrica. Note-se que o cantão de Ticino se distingue por uma oferta altamente terciarizada (dos 148 000 trabalha-

1 Ndt: Verbano Cusio Ossola

2 Ndt: CIGS: Cassa integrazione guadagni straordinaria.

dores do cantão, 120 000 trabalhem no sector dos serviços) e, em média, com melhor formação do que nas províncias italianas.

Podemos afirmar que existe no cantão de Ticino um mercado de emprego dual. As fábricas e os estaleiros de construção são estruturalmente tributários do trabalho dos estrangeiros, mas é verdade que a presença de mão-de-obra estrangeira (transfronteiriça) se intensifica em todo o lado e em todos os sectores (o número de trabalhadores fronteiriços aumenta e o dos residentes diminui).

A oferta de trabalho na Itália, ou mais exactamente nas províncias italianas de Verbania, Varese e Como, ainda está fortemente marcada pela sua vocação de indústria transformadora tradicional.

Podemos distinguir três características essenciais:

- a imigração constitui em toda a parte um recurso fundamental;
- a mão-de-obra disponível é extremamente móvel em todo o território;
- a oferta e a procura de trabalho no Ticino e nas províncias italianas parecem complementares em certos aspectos, mas a liberdade de circulação e a concorrência aumentaram nos últimos anos, sobretudo nos domínios da média e alta qualificação.

Os pontos de desequilíbrio manifestam-se acima de tudo nas estatísticas do desemprego. Uma taxa de desemprego reduzida sugere um bom equilíbrio entre a oferta e a procura. Numa perspectiva a médio e longo prazo, as taxas de desemprego das sub-regiões tendem a aproximar-se dos valores comuns, com a situação a melhorar nas províncias italianas e a degradar-se no Ticino.

A dificuldade por que passam as empresas para encontrar mão-de-obra qualificada é outro aspecto a tomar em consideração.

Tratando-se de factores de equilíbrio, podemos resumir a situação do seguinte modo:

- a intersecção da oferta e da procura é garantida por um mercado de trabalho ainda regido por relações informais e de complementaridade;
- a presença estrangeira é determinante em todo o lado: a imigração ocupa empregos mais exigentes fisicamente, menos bem remunerados, mais precários, etc.;
- a elevada mobilidade geográfica de mão-de-obra residente e a livre circulação dos trabalhadores permitem uma distribuição flexível e ideal dos recursos; além disso, vislumbra-se uma certa concorrência entre os territórios em matéria de procura de mão-de-obra qualificada;

- a forte flexibilização das condições de trabalho, realizada segundo modalidades diferentes no Ticino e na Lombardia, permite responder rapidamente à procura, mas é portadora de um risco social endémico.

Os acordos bilaterais entre a Suíça e a União Europeia acompanharam a retoma da economia suíça e do Ticino. Observámos fenómenos de substituição dos trabalhadores do Ticino por trabalhadores fronteiriços. Paralelamente ao aumento das contratações transfronteiriças, há dois fenómenos a destacar:

- os trabalhadores por conta de outrem, em situação de destacados (41%) e os trabalhadores por conta própria (13%) nos sectores artesanais e industriais;
- a contratação através de agências de emprego (cerca de 15% da procura).

A característica mais manifesta da mudança é a terciarização do trabalho fronteiriço com a chegada ao mercado de novas categorias de «trabalhadores pendulares» (que vão diariamente trabalhar fora do local de residência) que encontram colocações profissionais em sectores que antes se encontravam protegidos. A nível salarial, a concorrência penaliza os residentes estrangeiros mais qualificados (os únicos penalizados à partida com níveis de qualificação médios e elevados e que agora são substituídos por fronteiriços).

Resumindo:

- o trabalho fronteiriço diz respeito a um número crescente de domínios e de sectores profissionais e, por conseguinte, de categorias heterogéneas de trabalhadores. O trabalho fronteiriço emerge cada vez mais como um recurso determinante para a economia do Ticino;
- os «bilaterais» não foram a causa do aumento do número de fronteiriços, do mesmo modo que não tiveram incidência determinante na presença estrangeira, tanto a nível do desemprego como dos salários; foram um factor de acompanhamento que favoreceu uma certa distribuição da oferta de trabalho;
- o trabalho fronteiriço é um fenómeno que se baseia num feixe complexo de interesses e de razões de troca.

Como evoluirá a procura de trabalho após a crise? Com toda a probabilidade, verificar-se-ia um novo deslize da procura para perfis e cargos mais qualificados, o que põe novamente, a nível da região, o problema da adaptação dos níveis de formação da população activa, sobretudo na vertente italiana. Este aspecto deveria afectar mais a vertente italiana do que o Ticino.

Em matéria de negociação, existe há algum tempo, na inter-região formada pelo cantão de Ticino (Suíça) e pelas províncias de Varese, Verbania e Como (Itália), experiências interessantes decorrentes directa ou indirectamente da actividade do CSIR.

OBSERVATÓRIO PROVINCIAL DO TRABALHO TRANSFRONTEIRIÇO DE COMO

O observatório foi criado em 2005. É fruto de uma série de projectos financiados pela província e pela Câmara de Comércio de Como e provenientes de um projecto INTERREG II de 2001 a favor dos trabalhadores fronteiriços que tinham instalado centros sindicais de informação.

Fazem parte do observatório: a província de Como, a Câmara de Comércio, instituições (INPS, ASL, INAIL, etc.), bem como as 3 organizações sindicais promotoras do projecto e as associações patronais do território. Este observatório foi criado com o objectivo de analisar, estudar e executar acções adequadas para tratar, de forma racional e bem pensada, todos os problemas potenciais e todos os aspectos do mercado de trabalho fronteiriço, destacando as especificidades do trabalho por conta própria na Suíça (trabalhadores destacados, empresas artesanais, etc.). Este último aspecto foi objecto, nos últimos tempos, de especial atenção por parte das associações patronais. Note-se a este respeito a criação de um comité de trabalho ítalo-suíço na Câmara de Comércio de Como consagrado precisamente a esta temática.

O observatório tem duas vocações essenciais:

- constituir uma base de informação completa e constantemente actualizada, acessível a todos os actores, privados ou públicos, interessados nestas temáticas, e alimentada, se for caso disso, pelos bancos de dados que os participantes forneçam;
- criar oportunidades de encontros e de análise para rever perspectivas, necessidades e potencialidades directamente ligadas à governação inter-regional da província de Como e do cantão de Ticino.

De um modo mais específico, o observatório procura:

- favorecer a circulação das informações sobre as reformas relativas ao mercado de trabalho e, nomeadamente, o trabalho fronteiriço, as formas de contratos e convenções e a oferta existente no território em matéria de formação;
- melhorar a informação sobre o conteúdo dos acordos bilaterais e sobre as possibilidades oferecidas aos trabalhadores por conta de outrem;

- desenvolver uma sinergia de colaboração através do *Tavolo Permanente per gli Accordi Bilaterali Italia – Svizzera*³ instituído na Câmara de Comércio de Como, para todos os aspectos relacionados com o trabalho por conta própria;
- vigiar e avaliar sistematicamente o mercado de trabalho fronteiriço na província de Como, através de estudos e análises associando-lhes, eventualmente, organismos e/ou instituições regionais, nacionais, suíços e europeus.

A experiência do CSIR de Ticino/Lombardia/Piemonte suscitou sinergias interessantes, nomeadamente com outros interlocutores entre os quais a região lombarda, e sobretudo o centro EURES – Região da Lombardia, e a agência regional para a instrução, formação e trabalho⁴. Estas sinergias desenvolveram-se no âmbito do projecto *“Rafforzare la collaborazione tra Italia e Svizzera”*⁵, projecto apoiado pela Comissão Europeia e co-financiado no âmbito do plano de acção nacional 2007-2008 da rede EURES.

O projecto desenvolveu-se através de três seminários consagrados aos temas seguintes, respectivamente:

- Lombardia, Ticino e Grisons: criação de um sistema turístico integrado – possibilidades de trabalho inter-regionais;
- aprendizagem e formação: reconhecimento de diplomas e certificados de estudo entre a Itália e a Suíça;
- o mercado de trabalho inter-regional entre a Lombardia, o Ticino e os Grisons: papel dos interlocutores sociais – apresentações dos dados estatísticos e dos fluxos observados relativos à mobilidade dos trabalhadores entre a Itália e a Suíça.

O último seminário contou com a participação do Observatório Provincial de Como, que apresentou o primeiro relatório de estudo sobre o fenómeno do trabalho fronteiriço actual e sobre as tendências observáveis (Regiões envolvidas: Ticino, Lombardia e Piemonte).

3 Ndt: Comité permanente para o acompanhamento dos acordos bilaterais entre a Suíça e a Itália.

4 Agenzia Regionale per l’Istruzione la Formazione e il lavoro.

5 Ndt: Reforçar a colaboração entre a Itália e a Suíça.

Após a entrada em vigor dos acordos bilaterais entre a Suíça e a União Europeia, a Câmara de Comércio de Como criou um COMITÉ TÉCNICO PERMANENTE⁶ consagrado às prestações de serviços transfronteiriços para apoiar as empresas italianas e suíças na aplicação concreta dos acordos.

O comité foi criado em Novembro de 2005 com a participação e colaboração das associações do ramo, das instituições e das organizações sindicais.

A actividade do comité concretizou-se com a publicação no sítio Internet da Câmara de Comércio de Como de dois guias: um para as empresas italianas que desejem trabalhar na Suíça e, o segundo, para as empresas suíças interessadas em trabalhar em Itália.

Estas publicações suprimiram uma lacuna burocrática e administrativa e constituem uma fonte de informação preciosa sobre os procedimentos e as regras a seguir para todos os que desejem trabalhar num dos dois países.

O comité decidiu, em seguida, constituir três grupos de trabalho sobre os temas seguintes:

- análise dos salários mínimos aplicados aos trabalhadores por conta de outrem destacados na Suíça;
- reconhecimento recíproco dos diplomas e certificados de estudo e das qualificações profissionais;
- contratos públicos em Itália.

Os grupos que se ocupam da comparação dos salários e do reconhecimento dos diplomas e certificados de estudo beneficiaram de uma colaboração factual e determinante dos sindicalistas (participando no CSIR de Ticino/Lombardia/Piemonte). Foram obtidos excelentes resultados em matéria de protecção dos direitos dos trabalhadores destacados, evitando, nomeadamente, as práticas de dumping salarial, etc.

Para melhorar estes resultados, foi decidido alargar as actividades do comité para além do perímetro da província.

Surgiu então a ideia de criar um comité técnico de coordenação interprovincial para as relações com a Suíça. Este comité terá por objecto assegurar a continuidade entre os trabalhos do comité técnico de Como e as iniciativas similares criadas noutras províncias.

Farão igualmente parte deste comité interprovincial três representantes do nosso CSI.

6 Tavolo Tecnico Permanente.

ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DO CSIR

Em 2008, a actividade do nosso CSIR concentrou-se sobretudo na problemática da tributação das rendas e dos capitais pagos aos trabalhadores fronteiriços italianos por fundos de pensão complementar suíços.

Em 2009, a questão que nos ocupa – sobretudo nos últimos tempos – é a da crise económica mundial que também teve repercussões importantes na nossa região. Actualmente, há umas 250 empresas ou estabelecimentos do Ticino que tiveram de aplicar planos de redução do tempo de trabalho. Todavia, estas iniciativas foram impotentes para impedir o número elevado de despedimentos: nos últimos dois meses, perderam o emprego mais de 2 300 trabalhadores fronteiriços italianos. Também entrevistamos a nível parlamentar em Itália para defender a lei que protege esta categoria de trabalhadores. Foi-lhe então concedido um subsídio especial de desemprego. Este subsídio é financiado pelas cotizações de luta contra o desemprego pagas pelos empregadores suíços ao sistema de segurança social italiana (INPS). Determinadas forças políticas tentaram afectar estes fundos a outros a outros fins sem relação real com os amortecedores sociais criados para os trabalhadores fronteiriços. O CSIR conseguiu sustentar os ataques e manter a totalidade dos fundos à disposição dos trabalhadores fronteiriços.

Nos próximos meses, o CSIR prevê aprofundar certas conclusões do seminário de Verbania (projecto CES sobre a negociação colectiva inter-regional) e procurará, em especial, comparar, a nível inter-regional, as garantias, os direitos e os instrumentos contratuais de que dispõem os trabalhadores que passam pelas agências de emprego temporário (chamadas na Itália: «*agenzie di somministrazione di lavoro*»). A comparação, regulamentação e harmonização dos contratos de trabalho, suíços e italianos permitirão in fine assegurar melhores condições de trabalho e uma melhor protecção a esta categoria específica de trabalhadores; o objectivo de fundo é instaurar, a nível da Lombardia e do Ticino, um sistema de flexibilidade inter-regional.

CSIR Elbe-Neisse (Alemanha / Polónia / República Checa)
CSIR Viadrina (Berlim-Brandeburgo / Lebus)
CSIR Pomerânia (Alemanha / Polónia)

RELATÓRIO FINAL

para o projecto «CSIR - negociações de convenções colectivas - colaboração transfronteiriça»
de 12 de Maio de 2009, em Bruxelas



relatório baseia-se no seminário organizado conjuntamente pelos três CSIR em Bautzen (Alemanha) nos dias 9 e 10 de Março de 2009.

1. Cartografia

- O CSIR Elbe-Neisse engloba o território do Land da Saxónia (Alemanha), a região da Baixa-Silésia (Polónia) e a região da Boémia do Norte (República Checa).
- O CSIR Viadrina engloba o território de Berlim Brandeburgo (Alemanha) e Lebus (Polónia).
- O CSIR Pomerânia engloba o território de Meclemburgo-Pomerânia Ocidental (Alemanha) e da Pomerânia Ocidental Polaca (Polónia).

1 a) Situação dos sectores industriais e proeminentes:

Todas as regiões se caracterizam pela transição da economia centralizada para a economia social de mercado europeia e ainda hoje estão sujeitas a um vasto processo de transformação / privatização nos sectores industriais e proeminentes. Nos *Länder* da antiga Alemanha de Leste, fala-se muitas vezes de «bancadas de trabalho alargadas», porque as novas implantações são apenas sucursais de grupos da Alemanha Ocidental ou internacionais. O processo de alinhamento em matéria de política salarial nas convenções colectivas para a antiga Alemanha de Leste foi feito principalmente numa base de 100% do nível dos

salários da Alemanha Ocidental. Mas a situação real dos rendimentos é de 70% na parte leste em relação aos 100% na parte oeste.

- Exemplo da indústria mineira na Boémia do Norte:
A antiga estrutura “combinada” com 16 000 empregados foi remodelada até ao presente em dezasseis sociedades com um total de 3 500 colaboradores.
- Exemplo dos estaleiros navais de Stettin e Gdynia:
Devido à crise económica mundial e às obrigações de investimentos impostas pela UE, os dois estaleiros navais, que empregam ao todo 9 500 pessoas, estão ameaçados de desmoronamento. A este respeito, veja-se igualmente o parecer dos participantes no seminário dos CSIR na fronteira germano-checa-polaca de 9 e 10 de Março de 2009.

Na sequência desta transformação dramática, todas as regiões têm em comum uma elevada perda de empregos que gera uma taxa de desemprego oficial que pode atingir 20%.

1 b) Empresas transfronteiriças:

Juridicamente, as empresas transfronteiriças constituem uma excepção absoluta, porque a condição requerida no domínio público é um tratado internacional, como por exemplo no caso da sociedade Sächsische Binnenhäfen GmbH com os portos fluviais de Decin e Lovosice (ambos na República Checa). Não é conhecida nenhuma sociedade europeia (SE) no domínio dos CSIR. Entre as especificidades, citemos, nomeadamente, a universidade europeia Viadrina Francfort/Oder enquanto universidade-fundação no Land de Brandeburgo. Uma colaboração germano-polaca na escola superior constitui um objectivo especial, mas sem a participação do Estado da República da Polónia.

Fundamentalmente, as estruturas da indústria e do sector terciário são determinadas pelos grupos da Alemanha Ocidental e internacionais que estão representados por sucursais, nomeadamente no domínio dos bancos, do comércio retalhista, do sector automóvel, da construção mecânica, etc. A subcontratação a empresas locais é, acima de tudo, conhecida no domínio dos transportes e da logística.

2. Ligação em rede / desenvolvimento de negociações de convenções colectivas

- As convenções colectivas sectoriais negociadas e celebradas a nível nacional são muito raras. Regra geral, à escala nacional, as convenções colectivas-quadro são celebradas a nível das regiões por ramo de actividade (na Saxónia, por exemplo, convenções colectivas salariais e convenções sobre a garantia de emprego).
- A nível das empresas, as convenções colectivas celebradas estão em aumento constante porque a estrutura federativa está pouco desenvolvida do lado dos empregadores em todos os ramos. Assim, no leste da Alemanha, nota-se um empenhamento de 30% dos parceiros sociais em associações de empregadores e, por conseguinte, em convenções colectivas globais.
- A privatização e as mutações estruturais deitam por terra os antigos relatórios de trabalho, sem regulação adequada em ramos de actividade ou nas empresas.
- São nomeadamente celebradas convenções colectivas de empresas nas grandes explorações e nas indústrias-chave, como os estaleiros navais, a indústria metalúrgica e electrónica, a construção mecânica, a exploração mineira, a química, etc., mas também nas instituições do sistema privatizado da protecção social e dos cuidados de saúde.
- Existem convenções colectivas regionais, por exemplo, para Meclemburgo-Pomerânia Ocidental, Berlim, Brandeburgo ou Saxónia em todos os ramos de actividade na Alemanha, desde que associações de empregadores estejam disponíveis como parceiros sociais. Na Polónia e na República Checa, esse facto constitui uma excepção.
- As negociações de convenções colectivas intersectoriais são conhecidas porque as negociações são empreendidas pelo sindicato do sector.

3. Externalizações e reestruturação

O vasto processo de transformação da economia de Estado, centralizada numa economia social de mercado, envolveu, no âmbito da privatização, reestruturações e externalizações importantes em todos os sectores. Mesmo nas empresas reestruturadas, os processos de consolidação acompanham-se frequentemente de externalizações que implicam encerramentos de instalações. Ainda hoje, esta prática é frequente em inúmeros sectores.

4. Actividades dos CSIR

a) por temas:

- As actividades são vastas em todos os CSIR quando se trata de relações de trabalho, de convenções colectivas e dos fundamentos jurídicos nos três países participantes.
- Exemplo: negociações de convenções colectivas (preparação, execução, procedimentos de arbitragem, luta social e bases jurídicas correspondentes).
- Exemplo: criação e funcionamento dos sindicatos, direitos e modalidades de participação a nível das explorações, empresas e grupos.

b) em rede:

- Rede da indústria têxtil com os sindicatos sectoriais em cada um dos três países.
- Rede da indústria metalúrgica com IG Metall, Solidarnosc e OPZZ em cada um dos três CSIR, sítio Internet próprio, incluindo a formação de multiplicadores.
- Rede de saúde pública.

Sindicato ver.di Saxónia, sindicato Saúde CZ, Solidarnosc Jelenia Gora e Baixa-Silésia, sindicato Vida/AT, CSIR Elbe-Neisse e DGB da Saxónia.

- Rede de transportes.

A prioridade vai para o transporte rodoviário de mercadorias, sítio Internet e base de dados sobre as condições salariais e de trabalho com os sindicatos sectoriais nacionais e a Federação Europeia dos Transportadores (FET). Aperfeiçoamento numa rede «Baltic Road Transport Trade Union Network» com participação suplementar dos Estados bálticos, do Reino Unido e da Suécia.

c) sectoriais:

- Participação mútua em manifestações sobre reivindicações salariais e sindicais (Praga, Varsóvia, Berlim, Rostock).
- Encontro de explorações por «consultas locais».
- Organização de comités e sessões comuns (comités directores, comissões, grupos de pessoas, etc.).
- Em casos isolados, assistência transfronteiriça através de acções salariais e do comércio retalhista «Plus» em Most (República Checa).

d) diálogo social e negociações de convenções colectivas

O reforço do diálogo social é favorecido a todos os níveis como condição indispensável ao desenvolvimento de negociações de convenções colectivas, isto é,

à qualificação do direito do trabalho e do direito salarial, na competência social e na capacidade de negociação, bem como nas estruturas sindicais e na adesão a sindicatos.

O diálogo social, incluindo o conflito salarial e a luta social, constitui o instrumento adequado para equilibrar os interesses a todos os níveis.

O reforço da promoção e a simplificação dos procedimentos de pedido de ajudas públicas devem apoiar esta evolução.

5. Conclusões sobre o projecto

- A evolução das convenções colectivas pode ser feita graças a uma maior transparência na negociação e na aplicação destas convenções, por exemplo através de uma ligação em rede adequada de bases de dados de convenções e da tradução dos relatórios das negociações.
- O reforço do diálogo social como condição prévia à habilitação dos sindicatos e dos empregadores que podem conceber os relatórios de trabalho pela política salarial.
- O mais das vezes, a visão de convenções colectivas europeias é rapidamente concebível na Sociedade Anónima Europeia (SE), pelo menos como contratos-quadro. A promoção e o desenvolvimento de conselhos de empresa europeus são as melhores condições a este respeito.
- O papel dos CSIR para transmitir os conhecimentos técnicos, os contactos pessoais e a aprendizagem mútua pode ser aperfeiçoado pela melhoria da promoção e simplificação dos procedimentos de pedido de ajudas públicas nas regiões fronteiriças. Para isso, há que garantir um papel activo da parte dos CSIR com vista a um trabalho contínuo, por exemplo através de agências que assumam uma função principal.

Projecto: “Negociação colectiva – Cooperação transfronteiriça” – RELATÓRIO DO SEMINÁRIO DO CONSELHO SINDICAL INTER-REGIONAL FRIUL-VENÉCIA-JÚLIA/ VENÉCIA/CROÁCIA SUL-OCIDENTAL CGIL, CISL, UIL, SSSH,

QUE TEVE LUGAR EM UMAGO (CROÁCIA)
EM 10 DE DEZEMBRO DE 2008



programa do seminário foi subdividido em duas vertentes distintas:

1. A primeira sessão reflectiu sobre o trabalho comparativo realizado pelo CSIR nos últimos três anos (2006, 2007 e 2008) em matéria de negociação colectiva na Itália e na Croácia, bem como sobre o papel das organizações sindicais nos processos de internacionalização e de externacionalização das empresas italianas para a Croácia.
2. A segunda sessão abordou a questão da regularização dos trabalhadores fronteiriços croatas em Itália; uma regularização que, de momento, é irrealizável por falta de acordo bilateral entre os Governos, como o prevê a legislação italiana em matéria de imigração. Procurou-se, em seguida, comparar a situação e o quadro que rege o trabalho fronteiriço entre a Itália e a Suíça para ver se os governos italiano e croata poderiam inspirar-se nesta experiência. Com efeito, a Suíça também é um país que não faz parte da União Europeia e cuja situação é, de certo modo, comparável com a da Croácia.

1. Comparação da situação em matéria de negociação colectiva

Em 2006, o CSIR iniciou o seu estudo comparativo dos mecanismos de negociação e convenção colectivas na Itália e na Croácia, interessando-se acima de tudo aos sectores de actividade croatas mais desejados pelos investimentos italianos, sejam eles directos ou indirectos.

Foram então analisados os sectores:

- do crédito (2006);
- do têxtil e do vestuário (2006),
- do comércio (2007)
- da construção mecânica (2008).

O estudo permitiu sublinhar que a situação é sensivelmente diferente de um sector para o outro. Com efeito, na Croácia, alguns dos sectores examinados dispõem de uma convenção colectiva nacional de trabalho (CCNT), quando para outros este instrumento é inexistente, sendo a única referência a convenção colectiva de empresa.

Na Itália, existe um acordo entre as organizações sindicais e as associações patronais celebrado em 1993 (em breve substituído por uma nova estrutura que entrará em vigor em 2009). Este acordo determina as matérias que devem ser regidas pelas CCNT e as que o devem ser por convenções colectivas a nível das empresas ou a nível territorial. Em contrapartida, não há acordo deste tipo na Croácia por vários motivos. Um deles é que, neste país, os empregadores nem sempre estão organizados em associações e, por isso, as organizações sindicais croatas nem sempre têm interlocutores a nível sectorial. Por conseguinte, o único nível de negociação possível na Croácia é, muitas vezes, o da empresa.

Esta análise mostra que o sistema das CCNT já existe na Croácia (para os sectores tomados em consideração):

- no comércio e
- na construção mecânica,

ao passo que nos sectores do:

- crédito,
- têxtil e do vestuário,

a regulamentação dos direitos e deveres entre trabalhadores e empregadores é assunto de convenções negociadas a nível das empresas.

Em Itália, em contrapartida, o sistema das CCNT é aplicado em todos os sectores da economia; por outro lado, as convenções territoriais ou de empresa (igualmente chamadas convenções colectivas de segundo plano) só existem nas grandes empresas (ou seja, cerca de 30% da totalidade) e, a nível territorial, em certos sectores de actividade (como o artesanato ou a construção).

Além disso, os trabalhos do seminário também já mostraram que algumas das empresas italianas que criaram filiais na Croácia, para onde externalizaram uma parte da sua produção, não estão dispostas a:

- garantir nos estabelecimentos croatas os mesmos direitos convencionais

que os que são garantidos aos trabalhadores nos seus estabelecimentos em Itália;

- sentar-se à mesa das negociações para celebrar convenções de empresa semelhantes às que elas celebram geralmente nos seus estabelecimentos implantados em território italiano, opondo assim uma recusa categórica aos pedidos que lhes são formulados nesse sentido pelas organizações sindicais do ramo.

Esta situação crítica conduziu o CSIR a criar, em 2009, delegações convencionais conjuntas (italo-croatas) de ramo para:

- reforçar o papel dos sindicatos nos estabelecimentos croatas;
- exercer uma pressão mais convincente sobre os patrões italianos para os levar a aceitar a negociação de convenções de empresa;
- negociar nos estabelecimentos croatas os mesmos direitos que são garantidos aos trabalhadores italianos.

2. Regularização do trabalho fronteiriço dos Croatas em Itália

A legislação italiana em matéria de imigração dispõe que *“a entrada e a residência dos trabalhadores fronteiriços, nacionais de países terceiros, são regidas pelas disposições especiais previstas nos acordos internacionais em vigor nos Estados limítrofes”*. Esta lei aplica-se igualmente aos nacionais croatas, dado este país ainda não fazer parte da União Europeia. No entanto, os governos italiano e croata nunca celebraram acordos deste tipo, razão pela qual os trabalhadores fronteiriços croatas trabalham em Itália (nomeadamente nas regiões da Veneza e do Friul-Veneza Júlia):

- são trabalhadores irregulares ou
- são forçados, para aceder a um emprego regular, a declarar um domicílio em Itália. Este domicílio é fictício, mas é indispensável para poderem obter uma licença de residência e de trabalho. Ao fazê-lo, são considerados trabalhadores estabelecidos em Itália e, por conseguinte, não lhes é reconhecido o estatuto de trabalhadores fronteiriços.

Já em 2003 o CSIR tinha promovido um protocolo de acordo operacional entre a região autónoma do Friul-Veneza Júlia e a região de Ístria que deveria traduzir-se o mais depressa possível na celebração de um acordo formal entre os dois Governos. No entanto, este protocolo de acordo operacional não deu os resultados esperados. Por isso, o CSIR solicitou a intervenção do presidente do CSIR Ticino/Lombardia/Piemonte no seminário para ilustrar a situação do traba-

lho fronteiriço entre a Suíça e a Itália. Na sua apresentação, Roberto Cattaneo explicou de um modo particular as disposições tomadas pela Suíça e pela Itália neste contexto do acordo bilateral assinado pelos dois países para regulamentar o acesso às prestações de segurança social e evitar a dupla tributação dos rendimentos do trabalho assalariado. Sobre este ponto precisamente, o acordo atribui ao governo helvético competência para tributar os trabalhadores fronteiriços assalariados; em seguida, as autoridades suíças retrocedem 30% dos impostos cobrados aos municípios italianos onde residem estes trabalhadores fronteiriços.

Foi decidido que o CSIR elaboraria, em 2009, um documento que apresente hipóteses de solução com vista a superar os obstáculos específicos que entravam a mobilidade dos trabalhadores fronteiriços croatas, e precisamente:

- a derrogação ao princípio geral impondo a obrigação de residir em Itália para ali poderem exercer um trabalho regular;
- a possibilidade de subtrair os trabalhadores fronteiriços das quotas anuais que permitem todos os anos aos nacionais de países terceiros entrar em Itália para ali trabalharem;
- a exclusão da dupla tributação dos rendimentos do trabalho assalariado;
- o acesso às prestações de segurança social sem discriminação fundada sobre o lugar de residência;
- a garantia de certos direitos decorrentes da relação de trabalho tais como a possibilidade de escolher a legislação aplicável ao contrato de trabalho ou a escolha da jurisdição nacional competente para o regulação dos litígios do trabalho.

Este documento será seguidamente submetido aos governos italiano e croata com vista a relançar a conclusão do acordo bilateral necessário à regulação deste fenómeno. Com efeito, esperar a adesão da Croácia à União Europeia e aceitar que, até lá, os fronteiriços croatas continuem a trabalhar em Itália na ilegalidade, isto é, ocultando o seu estatuto de fronteiriços, é uma hipótese inaceitável. É certo que a adesão da Croácia à União Europeia permitiria resolver muitas questões ligadas ao trabalho fronteiriço, mas, infelizmente, os prazos para a adesão da Croácia à União Europeia são ainda incertos e poderiam revelar-se muito longos. Os trabalhadores deveriam ter já o direito à mobilidade profissional e a condições de trabalho regular.

PROJECTO CSIR

Negociações colectivas – Cooperação transfronteiras

CONCLUSÕES DO SEMINÁRIO

CSIR GALIZA – NORTE DE PORTUGAL

Santiago de Compostela, 23 de Janeiro de 2009

a) Estabelecer a « cartografia »:

A Euro-região conta um total de 3.029.800 pessoas activas das quais 60% trabalham na região do Norte de Portugal (1.829.000) e os 40% restantes (1.200.800) na Galiza.

Em toda a Euro-região, há 273.400 pessoas desempregadas, o que significa uma taxa de desemprego de 8,3% da população activa (uma taxa que se situa nos valores médios da UE).

Na Galiza, há 109.100 desempregados, ou seja 8,3% da população activa; na região do Norte de Portugal, 164.300 desempregados, ou seja uma taxa de desemprego de 8,2%.

– da situação industrial e dos sectores-chave

Sectores	Norte de Portugal	Galiza	Diferença
Agricultura e pescas	12%	8%	+ 4
Indústria	27%	18%	+ 9
Construção	11%	12%	- 1
Serviços	50%	62%	- 12
Total	100%	100%	—

– das empresas transfronteiriças e da subcontratação fronteiriça

Para conhecer melhor a incidência económica dos diferentes ramos de actividade, isto é o grau de especialização produtiva da euro-região, seria útil analisar o valor

acrescentado bruto, calculado com base nos preços do mercado, gerado pelos dezasete ramos de actividade e fornecido pelas contas regionais do Instituto Nacional de Estatística e do Instituto Galego de Estatística.

Região do Norte	%	Galiza	%
Indústria manufactureira	22	Indústria manufactureira	15
Serviços às empresas	14	Serviços às empresas	15
Comércio	13	Construção	14
Educação	9	Comércio	12
Administração pública	8	Indústria hoteleira	6
Construção	8	Educação	6
Outras actividades	26	Outras actividades	32

b) Colocar em rede a negociação existente

Na Galiza, a negociação colectiva baseia-se no estatuto dos trabalhadores (ano de 1980), que passou por pequenas reformas.

Os sindicatos são reconhecidos pelo artigo 7.º e n.º 8 do artigo 21.º da Constituição espanhola como um assunto da competência da Constituição, e a liberdade sindical é reconhecida como um direito fundamental no qual se integra a negociação colectiva.

A negociação colectiva em Espanha está estruturada em convenções colectivas sectoriais, de carácter governamental, autónomo, provincial e empresarial.

Em Portugal, o contrato colectivo é objecto de uma alteração importante, que é uma consequência da alteração actual do *Código do Trabalho*.

Neste país, o diálogo social, que inclui a negociação colectiva, situa-se, entre outros, a nível da empresa e do sector. .

As convenções colectivas na Espanha beneficiam de uma aplicação geral e abrangem todos os trabalhadores, mulheres e homens, facto que as diferencia dos contratos colectivos em Portugal.

– Situação da negociação sectorial a nível nacional

Os dados relativos à Espanha não têm incidência, neste momento, no nosso projecto.

– Situação da negociação a nível da empresa (Onde? Que sectores abrange?)

A negociação tem lugar nos sectores onde há mais mobilidade de trabalhadores, ou seja nos sectores onde, a partir da instauração da CSI, realizamos a actividade sectorial que tem por objectivo final lançar os alicerces de uma futura negociação.

– Situação da negociação regional e/ou territorial

Na Galiza, existem 732 convenções colectivas, das quais mais de 76% são convenções de empresa aplicáveis a nível provincial, 15,16% destas são convenções de sector provinciais e, por último, apenas 8,06% dentre elas referem-se ao espaço interprovincial/comunidade autónoma.

Dos 488.849 trabalhadores, mulheres e homens, abrangidos por estas convenções, a maioria (413.855) beneficia de convenções colectivas sectoriais, embora estas sejam menos numerosas, ao passo que só 74.994 pessoas são abrangidas pelas nossas, ou seja, pelas convenções de empresa, onde se regista um total de 607 convenções colectivas.

Convém adicionar a este total as convenções colectivas a nível do país e aplicáveis na Galiza, que, no final de 2007, eram 230 e protegiam 29.789 pessoas activas, maioritariamente por convenções sectoriais.

A maior parte das convenções colectivas de empresas é criada no seio das próprias empresas que têm um máximo de 50 empregados (73,81%), ao passo que as convenções sectoriais existem nas empresas com um efectivo de 1001 a 3000 empregados. O maior número de convenções colectivas estatais aplicadas na nossa comunidade centraliza-se nas actividades económicas de serviços (162 convenções) e industriais (63 convenções).

– Situação da negociação interprofissional

Até 2008, as CCOO, a UGT e a CEOE (patronato) assinaram acordos de negociação colectiva a nível do Estado que protegem e/ou estabelecem os critérios aplicáveis na negociação colectiva de cada um destes sectores.

Em 2009, a intransigência do patronato não permitiu renovar este tipo de acordos.

c) Situação actual das deslocalizações / reestruturações

No espaço transfronteiriço Galiza-Norte de Portugal, é demasiado difícil calcular o número de empresas que deslocalizaram as suas actividades, visto haver centros de trabalho de empresas transnacionais, tanto na Galiza como no Norte de Portugal, e as participações a nível dos accionistas destas empresas são numerosas de um lado e do outro da fronteira.

d) Actividades do CSIR sobre os aspectos seguintes:

No âmbito do plano de trabalho do CSIR, durante o período de Junho de 2008 a Abril de 2009, foi feita, nos dois países, uma análise das condições de trabalho praticadas nos diversos sectores, tendo por objectivo lançar as bases de trabalhos conjuntos no futuro.

Grande parte das actividades enquadra-se e efectua-se sob a égide da rede EURES transfronteiras.

- **trabalho/actividades temáticas**

Foram organizados seminários sobre o tema «a mobilidade transfronteiriça, uma oportunidade» com grupos de mulheres e jovens.

No total, participaram 68 representantes sindicais dos 4 sindicatos que compõem o CSIR.

- **trabalho/actividades sectoriais**

Houve encontros sectoriais com os sectores da construção naval, construção civil, têxtil e pescas, que reuniram 204 representantes sindicais dos 4 sindicatos que compõem o CSIR.

- **actividades ligadas ao diálogo social/negociações colectivas**

Como conclusão do seminário realizado, o Governo da Junta da Galiza tinha-se comprometido impulsionar as reuniões necessárias com a delegação patronal da Galiza e a sua homóloga do Norte de Portugal, a fim de estabelecer as regras de trabalho e criar um quadro estável de diálogo capaz de fomentar a elaboração de acordos sectoriais.

CONCLUSÕES-QUESTIONÁRIO DA CES OBJECTIVOS¹

a) Estabelecer a «cartografia»:

- da situação industrial e dos sectores-chave
- das empresas transfronteiriças e da subcontratação fronteiriça

b) Colocar em rede a negociação existente

- Situação da negociação sectorial a nível nacional
- Situação da negociação a nível da empresa e dos sectores
- Situação da negociação regional e/ou territorial
- Situação da negociação interprofissional

c) Situação actual das deslocalizações / reestruturações

d) Actividades dos CSIR sobre os aspectos seguintes:

- trabalho/actividades temáticas
- trabalho/actividades sectoriais
- actividades ligadas ao diálogo social/negociações colectivas
- domínio onde estas se desenvolvem

Código numérico para os CSIR

1. CSIR Friul-Veneza-Juliana/Eslovénia (IT-SL)
2. CSIR Andaluzia/Algarve (ES-P)
3. CSIR Lombardia/Tessin/Piemonte (IT- Suíça)
4. CSIR Viadrina e CSIR Pomerânia (D e PL)
5. CSIR Elba-Neisse entre Saxónia (D), Baixa Silésia (PL) e Boémia setentrional (CZ)
6. CSIR Friul-Veneza-Juliana/Veneza Tridentina/Croácia (IT-CR)
7. CSIR Galiza – Norte de Portugal (ES-P)

1 Resumo feito com base nas intervenções dos 7 CSIR, no seminário de encerramento realizado em Bruxelas e nas respostas ao questionário da CES. Note-se que os CSIR não responderam todos ao questionário

a) Estabelecer a «cartografia»:

- da situação industrial e dos sectores-chave
- das empresas transfronteiriças e da subcontratação fronteiriça

Este ponto do inquérito obteve poucas respostas e foi pouco evocado no seminário final.

Mas constatou-se em todas as intervenções que os 7 seminários nacionais permitiram estabelecer o balanço do trabalho realizado pelos CSIR nos anos anteriores. Nestes últimos anos, a criação das euro-regiões e a utilização dos fundos estruturais permitiram realizar numerosos estudos que definem as características das zonas fronteiriças. Pode-se dizer que as organizações sindicais conhecem bem a situação económica e social dos dois lados da fronteira, como também as perspectivas em termos de emprego, e sabem de que maneira este pode afectar a mobilidade dos trabalhadores nas diferentes regiões.

Os 7 CSIR que participaram no projecto frisaram a enorme diversidade das regiões europeias e as dificuldades encontradas pelas organizações sindicais ao defenderem as condições de trabalho das pessoas que se deslocam de uma região para outra à procura de emprego.

O factor mais evidente dos 7 CSIR escolhidos é a diferença que existe entre eles, ao qual se junta a diferença entre estes países e os seus respectivos vizinhos, de modo que leva a pensar que esta última diferença é o factor determinante e que explica a mobilidade das pessoas.

Além disso, o mercado de trabalho na região de Tessin é caracterizado por uma procura crescente das PME do sector terciário para as regiões italianas e uma procura de trabalhadores qualificados.

4-5.

Os CSIR compostos por membros da Polónia, República Checa e Eslovénia, que são Estados-Membros recentes da União Europeia, passam actualmente por importantes reajustamentos económicos, devido à transição de uma economia socialista centralizada para uma economia social de mercado. Tudo isto origina privatizações sucessivas e fortes reestruturações dos sectores de base. Além disso, os sindicatos verificam que são os grandes grupos internacionais que estão a configurar as estruturas industriais e de serviços nestes países.

6.

O CSIR formado pela Itália e a Croácia apresenta as diferenças entre os dois países, um dos quais passou pela mudança do socialismo para o capitalismo e

não é membro da União Europeia, o que se reflecte igualmente na sua economia e, por conseguinte, no seu mercado de trabalho.

Nos CSIR, verificou-se que as diferenças salariais (por exemplo, entre a Itália e a Suíça, entre a Alemanha e a Polónia, entre a Alemanha e a República Checa) explicam a relação que existe entre a oferta e a procura de postos de trabalho.

As diferenças de pirâmides etárias e de modelos demográficos incentivam um fluxo constante entre a Galiza e o Norte de Portugal e geram algumas tendências que não mudarão a médio prazo, antes pelo contrário.

No entanto, alguns aspectos comuns são acentuados pela situação de crise na Europa. Por conseguinte, a acção dos CSIR – como, aliás, não podia deixar de ser – centrou-se nos sectores em crise ou nas reconversões industriais, bem como nos efeitos desta situação ressentidos no mercado do emprego e nas condições de vida e de trabalho de uma categoria da população forçada à mobilidade, para não falar da sua protecção social.

b) Colocar em rede a negociação existente

- Situação da negociação sectorial a nível nacional
- Situação da negociação a nível da empresa e dos sectores
- Situação da negociação regional e/ou territorial
- Situação da negociação interprofissional

Verificou-se no seminário que, nestes últimos anos, os inúmeros estudos feitos pelas organizações sindicais permitem comparar as condições em que ocorrem a negociação colectiva e são celebrados os diferentes acordos e convenções que afectam os trabalhadores. Este ponto é comum aos 7 CSIR.

As conclusões destes estudos são muito diferentes de uma fronteira para a outra.

1.

Na Itália, que beneficia de uma representação sindical importante neste domínio, a negociação colectiva sectorial está a pôr em prática um novo modelo. Existe uma negociação sectorial importante no plano nacional, uma negociação “de segundo nível” nas empresas, nomeadamente nas maiores, e uma negociação territorial que abrange alguns sectores.

A Itália e a Eslovénia elaboraram uma apresentação sistemática para sete convenções sectoriais. Esta apresentação constitui uma base de dados compa-

rativa das convenções e uma fonte de soluções, não só para os trabalhadores transfronteiriços mas também para as outras empresas multinacionais.

2.

A Andaluzia e o Algarve dispõem igualmente de uma cartografia distinta da negociação colectiva. Na Andaluzia, são aplicadas 850 convenções, 150 das quais a nível sectorial, que garantem uma cobertura de 90%. A maior parte é constituída por convenções celebradas a nível sectorial e estatal, ou então em grandes empresas. A elaboração das convenções da Comunidade Autónoma de Andaluzia está em curso, mesmo se são ainda minoritárias. No Algarve, as convenções são todas centralizadas, o que causa numerosas dificuldades. O patronato não quer assinar actualmente.

É necessário aprofundar e desenvolver a negociação a nível territorial nos dois países. É necessário um mercado comum europeu que se harmonize. Existem muitas directivas europeias que não são tidas em conta aquando da negociação das convenções.

A situação é complicada entre dois países tão diferentes. É indispensável encontrar plataformas comuns nas convenções a fim de criar elementos de homogeneização e analisar a possibilidade de constituir comités de negociação comuns.

3.

Comparação dos dois sistemas de negociação colectiva. Um perito comparou os aspectos fundamentais, sendo um dos mais importantes o papel cada vez mais visível das agências de trabalho temporário, que são muito diferentes: existe uma convenção na Itália, mas não na Suíça.

Relativamente às redes e às convenções colectivas, convém frisar que estas últimas são negociadas a nível regional, com base nas convenções-quadro do Estado. As empresas negociam, em seguida, as suas próprias convenções, provocando assim uma dispersão, que é uma situação deplorável para os sindicatos italianos, uma vez que, na sua opinião, as convenções-quadro colectivas são as incutem mais força.

4-5.

Na Alemanha de Leste, o índice de cobertura da convenção concluída a nível regional é de 30%. As outras convenções são locais ou convenções de empresa.

Devido às reestruturações, a precariedade aumentou e as convenções negociam-se nas grandes empresas. De maneira mais específica, a metalurgia, a química e a electrónica são favoráveis à uma negociação territorial mais vasta.

Os serviços públicos ocupam um lugar especial. Na Suíça e na Polónia, não houve reformas e são aplicados sistemas de convenções por decreto governamental, sem negociação e impostos pelas altas esferas. Já que os níveis salariais são elevados, os sindicalistas da Polónia e da Suíça pensam que este tipo de decreto centralizado convém-lhes mais do que a negociação colectiva, porque receiam perder a capacidade de negociar os salários. Está em curso um aceso debate sobre este tema entre os que são favoráveis à negociação e aqueles que preconizam um decreto.

Há uma nítida diferença entre os que beneficiam de convenções-quadro nacionais e a Alemanha, onde existem 3200 convenções diferentes.

6.

É organizado todos os anos um encontro sobre convenções específicas, entre outros, nos sectores do crédito, do têxtil, do comércio e da metalurgia. O sector dos estaleiros navais e o processo de privatização na Croácia, mas também na Itália, foram igualmente passados em revista.

Muitas empresas italianas investiram na Croácia, mas não necessariamente nas regiões fronteiriças.

Na Itália, 100% das coberturas universais são obtidas pela convenção nacional. Mas o problema está na sua aplicação ao sector das PME.

Na Croácia, existem sectores que não dispõem de negociação colectiva nacional, porque as empresas não se associaram. Não há contrapartida em muitas destas empresas. Por outro lado, existe uma convenção nacional nos sectores do comércio e da metalurgia.

A relação em termos salariais, na Itália e na Croácia, é de 2 para 1.

7.

Na Galiza, como em toda a Espanha, as convenções são de aplicação geral. Em Portugal, não o são e limitam-se aos afiliados ou a empresas. Será necessário alargá-las, procurar elementos que operem uma cobertura em todas as regiões. Numa época de internacionalizações, é necessário que as empresas aceitem negociar as condições. Não se trata de uma convenção baseada em modalidades clássicas, mas de uma aliança sumamente importante.

Actualmente, os empresários começam a organizar-se, e isso permitirá evitar a fragmentação.

c) Situação actual das deslocalizações / reestruturações

1.

Um sector importante na região é o dos transportes e actividades portuárias, que sofrem reestruturações de empresas e sectoriais. O CSIR desempenhou um papel importante com o objectivo de exigir acordos e proteger os trabalhadores destes sectores.

Outro sector é o do têxtil, que possui centros dos dois lados da fronteira e onde os sindicatos criaram um CEE espontâneo com a empresa para atenuar os efeitos da crise.

3.

É uma região constituída por um tecido de pequenas empresas, unidas por elos históricos comuns e sofrendo a influência do pólo milanês.

150 PME são suíças. Consta-se uma forte deslocalização das empresas italianas para a Suíça. Todavia, esta deslocalização não é provocada pelos salários elevados praticados na Suíça, que provocam uma afluência de trabalhadores. O sector terciário, a metalurgia, o têxtil de luxo na Itália e na Suíça constituem a maior parte do leque sectorial.

A Itália é objecto de intensa flexibilidade: mais de 20% dos postos de trabalho mudam e são novos. O trabalho temporário (40%) afecta os trabalhadores fronteiriços através dos serviços de recrutamento. É um verdadeiro dumping. Os novos contratos aumentam a percentagem de temporários (70% na região de Tessin).

4-5.

Foram necessários 20 anos para os salários da Alemanha de Leste e do Oeste chegarem a um nível comparável. As reestruturações tiveram consequências dramáticas: por exemplo, no caso da indústria mineira da Boémia (CH), as empresas da antiga estrutura empregavam 16 000 trabalhadores e hoje 16 empresas empregam 3 000 pessoas.

Outro sector em situação difícil é a construção naval: a Pomerânia está sob pressão devido à sua obrigação de respeitar as condições europeias, o que tem como consequência pôr em perigo 9 500 postos de trabalho devido à retracção da procura. Está prevista a colaboração com o IG Metal da Alemanha para dar a estes trabalhadores algumas perspectivas de futuro.

Foram criadas, na região, numerosas sucursais, que estão pouco enraizadas na região.

Nestes últimos anos, houve numerosos processos de reestruturações e de transferência de pessoas. A procura de melhores salários é a principal razão da deslocação destas pessoas. Cada novo aumento salarial na região de origem provoca o regresso de numerosos trabalhadores. No entanto, este processo ainda não terminou, especialmente no sector público.

7.

Na Galiza, no último período, a reestruturação do sector das pescas foi um dos principais problemas a resolver.

d) Actividades dos CSIR sobre os aspectos seguintes:

- trabalho/actividades temáticas
- trabalho/actividades sectoriais
- actividades ligadas ao diálogo social/negociações colectivas
- domínio onde estas se desenvolvem

1.

LO seminário pôde contar com a participação dos líderes sindicais italianos e eslovenos, das autoridades regionais e dos respectivos serviços públicos e patronais. Com a crise em tela de fundo, os três objectivos do seminário foram a necessidade de enfrentar a perda de empregos, conhecer os sistemas de protecção social dos dois lados da fronteira e comparar os diferentes níveis de negociação colectiva.

Os documentos apresentados referiam-se ao direito de greve, à saúde, à segurança, etc. O seminário deu um novo impulso ao trabalho realizado e acelerou os projectos iniciados anteriormente.

O CSIR lançou um apelo destinado a reforçar a cooperação na zona fronteiriça e a incentivar um novo desenvolvimento. Estimulou o trabalho transfronteiriço, mas, infelizmente, tratava-se de trabalho “não declarado”.

A crise obriga-nos a reagir a nível transnacional, em especial no que diz respeito à protecção social. A Caixa de Integração e Poupança, que é uma estrutura pública (*italiana*), dotada de um fundo pago pelas empresas, não existe na Eslovénia. E os sindicatos eslovenos apresentaram uma proposta de criação similar no seu país, com vista a uma equiparação com a Itália.

2.

A negociação colectiva é o instrumento que permite impedir que as instâncias patronais minem os direitos dos trabalhadores. Actualmente, é objecto de muitos ataques.

Participaram no seminário as autoridades espanholas, a Presidente do Conselho da Andaluzia e o Director da Inspecção do Trabalho.

3.

A mobilidade aumenta também nos trabalhadores qualificados e isso gera problemas de deslocação.

Há sectores como a saúde, que desencadeiam uma grande mobilidade para a Suíça, que beneficiam de salários triplos.

Há um desequilíbrio do ponto de vista da perda de emprego que aumentou na Suíça e a não Itália, mas esta tendência alterou-se com a crise. Actualmente, (*na Itália*) recorre-se à Caixa de Integração e, na Suíça, à protecção através de horários reduzidos. Resiste-se assim aos despedimentos.

Existem relações informais. Não há serviços integrados para acompanhar a oferta e a procura. Contrariamente à Itália, não existe o direito ao subsídio de desemprego na Suíça. Seguiram-se acordos bilaterais que permitiram alguma reorganização da oferta e da procura. Os primeiros expulsos foram os Italianos.

4-5.

As empresas transfronteiriças apresentam poucos exemplo de cooperação, excepto em dois casos, um em Viadrina (D) e o outro nos portos fluviais da Saxónia. Os Checos foram incorporados na empresa dos portos fluviais do Elba alemão e, conseqüentemente, há alguma cooperação. Verificou-se a possibilidade de adaptar a convenção checa à convenção alemã e transpor as condições desta última na primeira. Mas o código alemão e o código da República Checa são diferentes e é necessário respeitá-los. Relativamente aos salários, os Saxões recebem o dobro dos Checos, apesar de pertencerem à mesma empresa.

Nos outros sectores, os bancos polacos, por exemplo, pertencem a grandes bancos alemães. Este tema não é de cariz transfronteiriço, mas incide sobretudo sobre as vantagens das grandes empresas.

O CSIR analisou as estruturas colectivas e as leis e comparou os processos de mediação e resolução de conflitos. Esta tarefa foi realizada com o apoio do orçamento do Diálogo Social.

Trabalhou sobre os seguintes sectores:

Indústria têxtil (euro-região da Silésia, Boémia e Saxónia).

Metalurgia, com o IG Metal, Solidarnosc, NZZ, para conhecer e instruir formadores capazes de transmitir estes conhecimentos comuns; criação de um sítio Internet. Estavam presentes perto de 600 participantes de várias empresas.

Sector hospitalar, com Verdi, Solidarnosc e o OGB austríaco.

Sector do transporte de mercadorias pela estrada, com o CSI como iniciador do projecto, a criação de uma base de dados, constituída em Francoforte s/Oder. Pertence ao mesmo sector a rede do Báltico. Neste caso, dando sempre a prioridade ao tema da negociação colectiva.

Os CSIR apoiam-se mutuamente e participaram em diferentes manifestações conjuntas sobre a política colectiva e de solidariedade, em Praga e em Varsóvia. Estas mobilizações são um importante factor de integração europeia.

As consultas em empresas: em matéria de serviços de saúde, os hospitais foram directamente visitados e a primeira pergunta que lhes era feita referia-se aos salários. As visitas foram feitas com as autoridades locais e estão na base de futuras propostas de seminários e de iniciativas.

Na República Checa, foi organizada uma visita à direcção de uma cadeia de supermercados e começou assim a negociação para os trabalhadores checos.

É essencial melhorar a capacidade de negociação, mas isso requer estruturas permanentes, a fim de negociar e conseguir resultados. Os objectivos principais são mobilizar conjuntamente, reforçar as organizações sindicais, formar linguisticamente e aumentar a transparência das convenções.

6.

O CSIR orientou o seu trabalho para duas frentes, adoptando uma estratégia transfronteiriça comum:

a) A negociação nas empresas: como na Croácia não é permitida uma negociação geral, formaram-se delegações conjuntas de sindicatos italianos e croatas para negociar directamente com as empresas. Está a ser preparado um plano de acção e será efectuado, em paralelo, um estudo comparativo das regulamentações e legislação de cada país.

b) Os trabalhadores transfronteiriços que devem efectuar deslocações diárias e/ou semanais para além de uma fronteira marítima, não terrestre, não têm a possibilidade legal de regularização na Itália se não tiverem residência italiana. Não existe uma convenção bilateral e a regulamentação imposta aos emigrantes extracomunitários é-lhes aplicada. Esta situação estimula sobremaneira o trabalho “não declarado” e sem caixa de previdência social e engloba o risco de dupla imposição fiscal.

Estão nesta situação mais de 10 000 pessoas. Foi assinado um acordo em 2003 entre os governos nacionais e as autoridades regionais, mas esse acordo continua a ser letra morta.


7.

O CSIR deseja apontar a importância dos fundos comunitários e da criação do AECT (Agrupamento Europeu de Cooperação Territorial), que regionaliza os fundos e fomenta acordos transfronteiriços. Graças a estes acordos, foram assinadas convenções de cooperação que regulam a participação dos agentes sociais. As contribuições para a Segurança Social são regidas por um acordo celebrado entre a Espanha e Portugal.

Uma prática de suma importância foi a acção da Inspeção do Trabalho, que actua em função de um acordo mútuo na euro-região. A Inspeção do Trabalho efectua visitas de maneira programada nos dois países e redige mesmo conjuntamente os autos de eventuais infracções.

O CSIR centrou a sua actividade em 4 sectores: construção naval, construção civil, têxtil e pescas. Participaram nas diferentes actividades dos encontros sectoriais 204 pessoas.

CONCLUSÕES



A Conferência foi para nós uma oportunidade importante, devido à fase extraordinária que atravessamos no plano económico e social. Estamos hoje todos convencidos que jamais vivemos uma situação similar a esta, tanto na Europa como no resto do mundo. É portanto necessário lutar contra qualquer sentimento de subavaliação dos problemas que a crise levanta quotidianamente de maneira dramática.

Foi com base nesta abordagem que nós organizámos a Conferência, mais do que com base na análise, na nossa capacidade de reacção e no “que fazer”.

Mais inquietante é ainda o constatarmos que o freio maior vem das economias que, até agora, eram as mais eficazes na União Europeia, e desempenhavam o papel de impulso de todas as outras.

Refiro-me aqui à Alemanha e aos países escandinavos, com excepção da Noruega.

Isto significa que, nos próximos meses, as repercussões sobre as outras economias serão ainda mais visíveis.

Por outro lado, a queda da economia europeia é confirmada pelo desmoronamento da carteira de negócios das outras ordens industriais e que, em 2009, isto verifica-se em praticamente todos os sectores.

Neste quadro, ninguém conhece concretamente nem a profundidade nem a duração da crise em curso. Como se pode ver, todos os analistas retardam dia após dia a saída do túnel da crise. Para os mais optimistas, essa saída já se situa em 2011. O certo é que ninguém pode avançar previsões credíveis.

A verdade é que não temos mais possibilidades de enfrentar uma crise forte mas conjuntural. É evidente que esta situação revela uma crise no próprio funcionamento da economia. Concretamente, o que faliu foi o modelo baseado na ausência de sistemas eficazes de regulamentação.

O modelo enalhou. Um modelo que está baseado na abordagem hiperliberal, um modelo que utilizou a globalização para praticar o dumping social e rever para a baixa os salários e os direitos dos trabalhadores e que explorou, sem limite algum, o ambiente.

Um modelo que utilizou cinicamente a ausência de regras para praticar a especulação financeira. O resultado é que um quarto da riqueza mundial encontra-se agora nos paraísos fiscais.

Um modelo que desviou a produção para interesses bolsistas a curto prazo e não para satisfazer as necessidades dos cidadãos.

Este modelo orientou a Europa e o mundo inteiro para um beco sem saída, tendo como consequência que, agora, devemos enfrentar o curto-circuito económico. O sistema está realmente bloqueado, a oferta e a procura ao mesmo tempo.

A oferta que os bancos deixaram de poder assegurar: os financiamentos constantes às empresas, em especial às PME, que correm o risco de serem asfixiadas pela falta de crédito, embora saibamos que as PME representam 80% da estrutura industrial europeia e que, por conseguinte, “aniquilá-las” é o mesmo que pôr em causa toda a estrutura industrial europeia.

Mas, por outro lado, a procura está bloqueada porque a política obstinada de moderação salarial, especialmente nos países da zona euro, reduziu o poder de compra e gerou a queda do consumo, muito embora sabendo que 85% do PIB europeu baseia-se na procura interna e que a queda do consumo pode arrastar rapidamente a economia para a deflação.

São estas as razões pelas quais estamos totalmente insatisfeitos com as medidas tomadas até hoje na União Europeia.

Insatisfeitos com a quantidade dos recursos utilizados para combater a recessão.

Ao mesmo tempo, estamos insatisfeitos com a escolha política da maneira como gerir a fase excessiva.

A mensagem do Conselho foi “salve-se quem puder”.

Daí a elaboração de 27 planos de retoma europeus sem nenhum centro de referência europeu.

Mas, infelizmente, é impossível encontrar a solução desta crise a nível nacional. A ilusão de que é possível sair da crise de maneira isolada pode aparentar-se a uma ilusão de óptica.

Os orçamentos nacionais não dispõem dos recursos necessários.

Se a contaminação dos títulos tóxicos, que afecta todo o sistema bancário, foi avaliada pelo Banco Central Europeu três vezes superior ao total do património da banca europeia, é evidente que é impossível encontrar uma resposta a nível nacional.

Será pois necessário encontrar recursos suplementares. Recursos europeus, como o pediu a CES.

Somos obrigados a insistir neste ponto, porque sem uma reacção eficaz a nível económico, será o social quem pagará a factura da crise.

O aumento vertiginoso da taxa de desemprego e a enorme precarização e fragilização do mercado de trabalho confirmam que esta verdadeira emergência social está já em curso.

Sabemos muito bem que a crise representou sempre um formidável acelerador económico e social.

Após a crise, o mundo não será idêntico àquele em que vivemos até agora.

A crise vai criar uma nova fase de reestruturação industrial em todos os sectores.

Algumas empresas serão capazes de realizar uma reestruturação qualitativa, baseada em mais inovação e em mais tecnologia incorporada nos produtos, rumo a um desenvolvimento sustentável, ao passo que outras enveredarão mais pela procura de mercados onde a força de trabalho é mais barata, para assim reduzirem os custos do trabalho e tentarem localizar novas oportunidades no mercado.

De modo geral, vivemos uma nova fase de mobilidade transfronteiriça das empresas, de deslocalizações e de dumping social.

Devemos evitar que o alongamento da cadeia de produção provoque a fractura da cadeia dos direitos dos trabalhadores.

Por esta razão, o projecto que acabamos de empreender reveste um valor estratégico para todo o sindicalismo europeu.

É necessário superar o mais depressa possível a assimetria dos poderes existentes, ou seja de uma liberdade sem fronteiras para as empresas enquanto os poderes de negociação colectiva continuam a ser bloqueados na dimensão nacional.

Os Conselhos Sindicais Inter-regionais representam um recurso fundamental, como o demonstram os 6 seminários organizados nas regiões que optaram por ir além do intercâmbio de informações entre diferentes sindicatos ao longo das fronteiras, para tentar enraizar uma actividade de cooperação estrita, capaz de ter incidência nas diferentes práticas de negociação existentes, a fim de as interligar e fundir o mais possível.

Quando uma empresa se desloca de uma fronteira para outra, deve encontrar um único sindicato, uma única estratégia de reivindicação e uma única delegação que lance a negociação.

Uma estratégia ambiciosa, por conseguinte, mas irreversível.

Estamos cientes que será preciso consagrar todo o tempo necessário para o afirmar concretamente.

Enquanto CES, queremos ser corajosos e radicais em relação aos princípios e, ao mesmo tempo, concretos e moderados nas modalidades necessárias para os concretizar.

Nesta perspectiva, este projecto representa para nós um pilar fundamental para o nosso futuro.

Conselhos Sindicais Inter-regionais (CSIR)

CSIR	Pays	Constitution
1. * Saar/Lor/Lux/Trier/Westpfalz	D, F, L	1976
2. * Maas / Rhein	B, NL, D	1978
3. * Weser-Ems / Noordnederland	D, NL	1979
4. * Hainaut/ Nord-Pas-de-Calais/ West Vlaanderen / South East England4.	B, F, UK	1979
5. * Dreiländereck Haut-Rhin/Nordwestschweiz/Südbaden	F, D, CH	1980
6. * Rijn/IJssel	D, NL	1980
7. Lombardie / Tessin / Piemonte	I, CH	1982
8. * Pyremed/Piremed	F, E, AND	1983
9. * Galicia / Norte de Portugal	E, P	1985
10. * Interrégionale Syndicale des Trois Frontières	F, L, B	1987
11. * Piemonte / Valle d'Aosta / Rhône-Alpes / Arc Lémanique	F, I, CH	1990
12. * Provence / Côte d'Azur / Liguria	F, I	1990
13. * Landesteil Schleswig / Sønderjylland	D, DK	1991
14. * Northern Ireland / Republic of Ireland	UK, IRE	1991
15. * Euregio Baden/Bas-Rhin/Südliche Pfalz	F, D	1991
16. Pyrénées Occidentales / Axe Atlantique	E, F	1992
17. * Schelde / Kempen	B, NL	1992
18. Elbe / Neisse	D, PL, CZ	1993
19. Charleroi - Namur - Neuchâteau / Champagne - Ardenne	F, B	1993
20. Extremadura / Alentejo	E, P	1994
21. Andalusia / Algarve	E, P	1994
22. * Friuli - Venezia - Giulia / Slovenia	I, SL	1994
23. Friuli / Venezia -Giulia / Kärnten	I, A	1994
24. Arc Jurassien	F, CH	1995
25. * Interalp	D, A	1995
26. Friuli-Venezia-Giulia/Veneto/Croazia Sudoccidentale	I, Croatie	1995
27. San Marino / Emilia Romagna / Marche	I, S.Marino	1995
28. * Øresund	S, DK	1995
29. Castilla - León / Beira Nordeste	E, P	1995
30. Pomerania (Mecklenburg-Vorpommern/Zachodnie Pomorze)	D, PL	1995
31. Lombardia-Sondrio-Grigioni	I, CH	1996
32. * Alpes Centrales	I, A, CH	1996
33. Viadrina (Berlin-Brandenburg/Lubuskie)	D, PL	1996
34. Pouilles / Patras	I, GR	1996
35. * BoBa (Böhmen / Bayern)	D, CZ	1997
36. * Circumpolar North	FIN, S, N	1998
37. Burgenland / Westungarn	A, H	1999
38. Kärnten/Gorenjska/Koróska	A, SL	2002
39. * Bodensee	D, A, CH, LI	2002
40. Dunaj / Vltava	A, CZ	2004
41. Jiří Morava / Dolní Rakousko	A, CZ	2006
42. HuSloCro	H, SL, Croatie	2006
43. DKMT	H,RO,Serbia	2007
44. Sicilia-Malta	I, MT	2007





Confederação Europeia de Sindicatos (CES)

5, Bld du Roi Albert II - B- 1210 Bruxelles

Tel. 00-32-2/224 04 11 - Fax 00-32-2/224 04 54/55 - www.etuc.org



With the support