

Desenvolvimento do papel desempenhado pelos CSIR

no reforço da cooperação transfronteiriça
em matéria de negociações colectivas

CSIR

CONSELHOS SINDICAIS INTER-REGIONAIS



European trade union confederation (ETUC)

CONTEÚDOS

-
- ▶ Introdução
 - ▶ CSIR-Lombardia Sondrio-Grigioni (Itália - Suíça)
 - ▶ CSIR PYREMED (França - Espanha)
 - ▶ CSIR PACA/LIGURIA (França - Itália)
 - ▶ CSIR Extremadura/Alentejo (Espanha - Portugal)
 - ▶ CSIR Rhône-Alpes/Piemonte/Arco Lemánico (Itália - França - Suíça)
 - ▶ CSIR Alpes Centrais (Itália - Áustria - Suíça)
 - ▶ CSIR Pirenéus ocidentais/Eixo Atlântico (Espanha - França)
 - ▶ **Conclusões**
-

INTRODUÇÃO

O projecto relativo a este relatório é o segundo passo na implementação das decisões tomadas pela CES em matéria de coordenação das negociações colectivas e, mais especificamente, sobre a cooperação transfronteiriça e o papel dos Conselhos Sindicais Inter-Regionais (CSIR).

Estas decisões foram reafirmadas no último Congresso da CES, (Atenas, 16-19 de Maio de 2011), enfatizando a importância de uma iniciativa política para encorajar, promover e apoiar todas as iniciativas de cooperação a nível transfronteiriço e expandir as iniciativas de cooperação em áreas onde as condições económicas, territoriais, monetárias e sociais são semelhantes.

Existem actualmente 45 CSIR, que reúnem as confederações sindicais regionais das confederações nacionais filiadas à CES nas regiões fronteiriças interessadas, e favorecem, por definição, os laços transfronteiriços directos entre as estruturas sectoriais e as empresas.

Inicialmente, começamos esta actividade com 7 CSIR. A partir dessa acção, implementada de dia um de Setembro de 2008 até 31 de Agosto de 2009, uma das principais conclusões foi que os CSIR são um recurso fundamental para ir além da troca de informações entre um sindicato e outro através das fronteiras, para tentar enraizar uma actividade de cooperação estrita, capaz de ter incidência nas várias práticas de negociação existentes para misturá-las e juntá-las, tanto quanto possível.

Acreditamos que quando uma empresa se descola de uma fronteira para outra, deve encontrar um sindicato único, uma única estratégia reivindicativa, uma única delegação que inicia as negociações. Isto é uma estratégia ambiciosa, mas irreversível, à qual devemos dedicar todo o tempo necessário para afirmá-la concretamente.

Neste sentido, pareceu essencial continuar a desenvolver esta actividade com outros 7 Conselhos Sindicais Inter-Regional interessados, designadamente:

1. CSIR-Lombardia Sondrio-Grigioni (Itália - Suíça)
2. CSIR PYREMED (França - Espanha)
3. CSIR PACA/LIGURIA (França - Itália)
4. CSIR Extremadura/Alentejo (Espanha - Portugal)
5. CSIR Rhône-Alpes/Piemonte/Arco lemánico (Itália - França - Suíça)
6. CSIR Alpes Centrais (Itália - Áustria - Suíça)
7. CSIR Pirenéus ocidentais/Eixo Atlântico (Espanha - França)

A actividade realizou-se em duas fases.

Inicialmente, os CSIR interessados organizaram, nas regiões fronteiriças respectivas, um seminário com os seguintes objectivos:

- a) Estabelecimento do "mapeamento" da
 - situação industrial e dos sectores-chave
 - empresas transfronteiriças, terciarização fronteiriça

- b) Implementação da rede da negociação existente
 - Como está a negociação sectorial a nível nacional?
 - Como está a negociação a nível da empresa (onde? que sectores?)
 - Como está a negociação regional e/ou territorial?
 - Como está a negociação regional interprofissional?

- c) Ponto da situação em termos de deslocalizações/reestruturações

- d) Ponto da situação das actividades do CSIR relativas aos aspectos seguintes:
 - trabalhos/actividades temáticos
 - trabalhos/actividades sectoriais
 - actividades relacionadas com o diálogo social/as negociações colectivas
 - quadro/recinto no qual se desenvolvem.

- e) Ponto da situação dos impactos/consequências da crise económica sobre o diálogo social (nomeadamente através das medidas de austeridade).

Este relatório retoma por um lado, as conclusões tiradas no final de cada seminário, e por outro lado, um resumo dessas conclusões, e isso seguindo o plano comum mencionado acima.

Numa segunda etapa, dias 13 e 14 de Abril de 2011, organizámos um Seminário final para juntar os resultados, partilhar boas práticas e definir o resto do projecto. As conclusões dos nossos trabalhos estão retomadas no final deste relatório.

As actividades apresentadas durante o seminário são ao mesmo tempo linhas de acção para o nosso trabalho futuro, e também a base da estratégia sindical da CES em relação aos CSIR.

A este respeito, deve ser enfatizado em particular que os CSIR permitem o estabelecimento de instrumentos permanentes de intervenção para promover a confiança entre os sindicatos de ambos os lados da fronteira e que são a base da intervenção sindical. Algumas experiências mostram que os CSIR desempenham um

papel fundamental na criação de órgãos unitários de gestão da negociação colectiva e das relações de trabalho.

Além disso, o projecto mostrou, mais uma vez, que nas regiões fronteiriças onde operam, os CSIR são uma plataforma para a divulgação da estratégia da CES definida a nível europeu.

Luca VISENTINI
Secretário Confederal

Claude DENAGTERGAL
Conselheira

DIÁLOGO SOCIAL E NEGOCIAÇÃO INTER-REGIONAL ENTRE A PROVÍNCIA DE SONDRIO O CANTÃO DOS GRISÕES.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES FRONTEIROS: UMA OPORTUNIDADE

a) Cartografia

A província de Sondrio tem um território muito extenso (3 212 km²) e principalmente montanhoso. Os dados estatísticos do último recenseamento de 2009 davam conta de uma população de 182 000 habitantes, ou seja uma densidade populacional de 56 habitantes por km².

A província conta com 78 500 activos (média dos três primeiros trimestres de 2009).

A repartição sectorial da população activa ocupada (dados de 2007) mostra que a indústria e o artesanato empregam cerca de 26 000 pessoas, ou seja 43% da população activa ocupada.

Nesses dois sectores também estão contabilizados os cerca de 4 000 trabalhadores da construção, cujos 1 500 são activos do sector da madeira e 1 000 do sector de pedra natural (extracção e processamento).

10% dos activos trabalham no turismo, 15% no comércio, 11% nos serviços às empresas, e assim por diante.

A taxa de desemprego de toda a província é ligeiramente superior a 4%.

O cantão dos Grisões também beneficia de um território extenso (7 106 km²) na maior parte montanhoso. De facto, 90% do território situa-se a mais de 1200 metros de altura. Segundo dados do final de 2009, a população do cantão ronda os 192 000 habitantes, entre os quais 28 000 são estrangeiros dos quais cerca de 10 000 são cidadãos italianos. A actual taxa de desemprego no cantão é de 1,7%, este valor refere-se a situação de Fevereiro de 2011 (fonte: Gabinete da indústria, das artes e do trabalho dos Grisões).

A taxa média de desemprego actual na Suíça situa-se nos 3,5%.

O sector com o maior número de desempregados nos Grisões, é o sector terciário com 68%. O sector primário conta com 24% dos activos e o secundário, com 8%.

Esse é o cenário no qual se inscreve a oferta de trabalho do cantão rético, e em particular na região de Engadina, cujos sectores dominantes são sem dúvida os do turismo e da construção. Como veremos, é precisamente nestes dois sectores - em que se incluem também todas as actividades relacionadas e conexas - que opera a maioria dos trabalhadores fronteiriços.

Trata-se principalmente de actividades relacionadas com o sector turístico e hoteleiro, como lojas, lavandarias, serviços de limpeza para residências de férias, que empregam

uma população principalmente feminina, mas também todas as profissões relacionadas com o sector da construção, como a carpintaria, os trabalhos de pintura e reboco, as estruturas de aço, as pedreiras e os transportes, que empregam muitos trabalhadores fronteiriços.

O mercado de trabalho inter-regional

Em termos de quantificação dos fluxos de mão-de-obra, de homens e mulheres, partindo da província de Sondrio para os Grisões, os dados do Gabinete federal de estatística indicam que em 31.12.2010, 4 005 trabalhadores estrangeiros eram titulares de uma autorização fronteiriça, e entre os quais 3.778 eram de nacionalidade italiana.

É verdade que, desde 1 de Junho de 2007, após a abolição das zonas fronteiriças, os cidadãos europeus que residem fora dessas zonas fronteiriças também podem obter uma autorização de tipo G. Mas também é verdade (como sugerido pelas estatísticas federais) que o cantão dos Grisões não emitiu muitas autorizações G a cidadãos de outros países europeus que a Itália e a Áustria que são os países limítrofes do cantão.

Estas estatísticas indicam de facto que no terceiro trimestre de 2010, num total de 4 005 trabalhadores fronteiriços, contavam-se 3 474 italianos, 454 austríacos, 69 alemães, 8 franceses e um único cidadão de outro país europeu.

Ao analisar estes dados, podemos ver que os fluxos diários ou semanais entre a província de Sondrio e o cantão de Grisões, de trabalhadores e trabalhadoras que passam através dos dois principais postos de fronteira de Vila Chiavenna - Castagna e Tirano - Campocologno consistem em dois tipos distintos de trabalhadores migrantes:

- os trabalhadores fronteiriços (ou seja, pessoas titulares de uma autorização G) que são 3 000; e
- os trabalhadores que possuem uma autorização de residência anual (B) uma autorização de estabelecimento (C), ou de uma autorização de residência a curto prazo (L), entre 1 500 a 2 000 pessoas.

O fenómeno dos trabalhadores destacados, ou seja, esses funcionários de empresas estrangeiras que realizam obras na Suíça no âmbito de contratos ou concursos, está também a aumentar, mas de uma forma muito menos acentuada do que noutras zonas da Suíça italiana. No entanto, as empresas da província de Sondrio, não têm beneficiado da abertura das fronteiras para procurar oportunidades nesse mercado.

O uso de trabalhadores temporários é extremamente baixo comparado com o resto dos Grisões e de Tessino.

É, portanto, um mercado de trabalho extremamente flexível e que, além, da conjuntura internacional é altamente dependente das condições meteorológicas e das inúmeras variáveis que caracterizam um determinado tipo de turismo.

Estamos assistindo a uma crescente utilização dos contratos de trabalho a tempo parcial, à hora, ou quando o trabalhador é chamado. A sazonalidade é outro factor determinante, embora com algumas diferenças dependendo da região. Assim, na Engadina, o sector do turismo está organizado em duas sações (inverno e verão). Mas, existe apenas uma sação de nove meses na construção e para as profissões conexas, como a carpintaria, as

estruturas de metal, a pintura e o reboco. Como desenvolveremos mais tarde, é precisamente para esses períodos de paragem sazonal que é destinada a nossa proposta de formação profissional. É um primeiro passo de importância histórica, no sentido do estabelecimento de um diálogo inter-regional nas nossas regiões.

b) Implementação da rede da negociação colectiva existente

ITÁLIA

Notamos desde já que existem dois níveis de negociação colectiva: o primeiro nível à escala nacional por sector e o segundo, a nível das entidades territoriais ou das empresas, segundo os casos. A existência destes dois níveis de convenção envolve uma partilha de competências e de missões entre os dois níveis, com especial referência aos factores que afectam a dinâmica dos salários. A convenção nacional tem uma função de coordenação geral e de garantia aos trabalhadores mais fracos e menos protegidos e ao mesmo tempo deve conduzir ao segundo nível de convenção, mais específico. É essencial que todos os trabalhadores possam beneficiar de tal cobertura, e que ultrapassemos as divisões actuais. Nessa óptica, acreditamos que o modelo utilizado na construção pode ser bem sucedido. De facto, no sector da construção, todos os trabalhadores dispõem pelo menos, de dois níveis de negociação colectiva. A negociação colectiva em vigor na construção representa o modelo mais avançado, mas também o mais desejável para outros sectores de actividade, baseando-se na tríade: CCNT, CIPE¹ e diálogo bilateral. Este dispositivo aplica-se a todos os funcionários de todas as empresas, mesmo as mais pequenas, que têm assim a dupla cobertura das convenções colectivas nacionais e territoriais. Os verdadeiros guardiões dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, não são apenas as leis, mas também e sobretudo os CCNT, os acordos de empresa e as convenções territoriais.

A convenção colectiva de trabalho nacional visa assegurar a execução dos regimes salariais e estatutários comuns a todos os trabalhadores do sector em qualquer parte do território nacional.

O segundo nível de negociação colectiva, que, para o sector da construção é territorial, tem como objectivo dinamizar a produtividade e os salários reais. A negociação territorial refere-se às questões que lhe foram remetidas pela CCNT. Durante a sua evolução, a CCNT tem tentado lidar com uma série de questões e especificidades do sector e, em particular:

- a **precariedade** dos empregos dos trabalhadores da construção;
- a **mobilidade** do trabalho;
- o controlo e a gestão dos **salários diferidos** ;
- a **segurança** no trabalho;
- a **formação** profissional.

Este requisito para a tomada em consideração, compartilhada pelos demais trabalhadores e empregadores, levou à criação das *Enti bilaterali*.²

As *Enti bilaterali paritetici* estão assentes numa lógica de gestão conjunta. Uma abordagem certamente mais difícil, mas que garante o cumprimento das directrizes resultantes da negociação colectiva e da vontade dos trabalhadores e das empresas. O sector da construção foi o primeiro a adoptar esse tipo de instância de negociação

¹ Ndt: Comité interministériel de programmation économique

² Ndt : Organismes bilatéraux paritaires

colectiva, especialmente para apoiar, no âmbito paritário e bilateral, três aspectos específicos:

A gestão das convenções e das prestações através da *Cassa Edile*³;

A gestão da formação profissional através da *Scuola Edile*⁴;

A prevenção de acidentes e segurança no trabalho através da *CPT*⁵.

Embora estas entidades bilaterais paritárias relevem do direito privado, o legislador tem vindo ao longo do tempo a confiar-lhes novas missões de utilidade pública. Assim, as *Cassa Edili* foram encarregadas, além das missões convencionais relativas às ajudas e a outros benefícios para os trabalhadores, da gestão do DURC (*Documento Unico di Regolarità Contributivacontributivas*), o certificado único de pagamento de contribuições. Da mesma forma, as *Scuole Edili* foram instruídas a dar formação aos trabalhadores quando entram no sector, no âmbito da educação profissional continuada.

Quanto às *Comitati Tecnici per la Prevenzione degli Infortuni*⁶, são responsáveis pela disseminação da cultura de segurança através da informação e formação dos trabalhadores e do apoio técnico às empresas.

SUIÇA

A lei de trabalho suíça é baseada principalmente em três fontes:

- a Constituição que formula prescrições que são transpostas para as disposições legais da lei federal do trabalho e do Código das obrigações;
- a lei federal sobre o trabalho que estabelece requisitos mínimos relativos à protecção da saúde, acidentes de trabalho, horas de trabalho, de descanso,...;
- o Código das obrigações, que estabelece os direitos e deveres mínimos que regem a relação entre o empregador e trabalhador.

Na Suíça, o Código das obrigações tem uma importância essencial em matéria de contrato e de convenção de trabalho. Ele rege de facto, mais da metade dos contratos de trabalho individuais e é também a base legal sobre a qual se baseiam as convenções colectivas de trabalho (art. 356) e os contratos tipo de trabalho (artigo 359).

Assim, podemos dizer que, na Suíça, o sector privado utiliza três tipos de instrumentos contratuais: o contrato individual, a CCT e o contrato-tipo de trabalho.

O contrato individual (que abrange mais de 50% dos trabalhadores) é aquele pelo qual o trabalhador aceita trabalhar durante um período determinado ou indeterminado, para servir o empregador e o empregador paga um salário fixado segundo o tempo ou o trabalho fornecido (salário por peça ou por tarefa). Os contratos individuais retomam substancialmente os direitos e deveres mínimos estabelecidos no Código das obrigações ao qual adicionam a definição do salário. O poder contratual do trabalhador, é, neste caso, mínimo ou nulo, a menos que possa alegar competências de trabalho muito procuradas.

As convenções colectivas de trabalho: os empregadores ou a associação patronal que os representa, por um lado, e os trabalhadores, por outro, estabelecem de comum acordo disposições para decidir a celebração, o conteúdo e a cessação de contratos individuais entre os empregadores e os trabalhadores interessados. As convenções colectivas celebradas entre associações patronais e associações de trabalhadores, só têm valor normativo para os empregadores e os trabalhadores que são membros das suas

³ Ndt : Caisse sociale de la construction

⁴ Ndt : École de la construction

⁵ Ndt : Comité paritaire territorial

⁶ Ndt : Comités techniques de prévention des accidents du travail

respectivas associações. As CCT podem ser celebradas num sector ou numa empresa. As convenções colectivas sectoriais podem ser celebradas a nível federal ou cantonal. Desde que satisfaçam determinadas condições de representatividade, as convenções colectivas de trabalho podem ser declaradas com força obrigatória geral, para a totalidade ou uma parte das suas disposições, e isso quer a nível federal, quer a nível cantonal. Quando a força obrigatória é declarada, as convenções adquirem, naturalmente, o estatuto de lei e são então aplicáveis a todos.

Este aspecto é particularmente importante, dado principalmente à entrada em vigor da livre circulação de pessoas. Facilitar a declaração de força obrigatória geral é uma das medidas de acompanhamento que os sindicatos pediram e conseguiram em troca do acordo deles sobre a livre circulação de pessoas.

As principais convenções que foram objecto de uma declaração de força obrigatória geral são as dos sectores da construção civil, do artesanato e da hotelaria.

Objecto das CCT

Como em toda a Europa do Norte, o objecto da negociação colectiva é fixado e definido por comum acordo entre as partes.

Assim, a convenção nacional das indústrias metalúrgicas, não regula as questões salariais, são delegadas para a negociação colectiva de empresa. Mas, a da CN da construção rege e quantifica, ao pormenor, as questões salariais e os subsídios contíguos e, portanto, não há nenhuma convenção colectiva ao nível das empresas.

Controlo da aplicação das CCT. Uma vez concluída, a convenção deve ser aplicada, daí a necessidade de controlo. Geralmente, na Suíça, são as partes contratantes da convenção, que garantem a sua aplicação. Para isso, constituem comissões paritárias mistas (como as da construção e do artesanato), tribunais arbitrais ou árbitros únicos. Em alguns cantões suíços, os trabalhadores têm a opção de apresentar uma acção num tribunal do trabalho especialmente designado para esse fim.

Para as questões relativas à higiene, saúde, segurança e duração do tempo de trabalho, existe a Inspecção do Trabalho e a CNA/SUVA⁷.

Os acordos bilaterais criaram uma associação de controlo inter-profissional financiada pela Confederação e pelo Cantão, cujos inspectores são responsáveis por garantir a aplicação das disposições convencionais relativamente aos trabalhadores destacados.

Contratos tipos de trabalho. Para remediar as lacunas onde ainda não existem convenções colectivas, os governos federais e cantonais intervêm adoptando, em alguns sectores profissionais distintos, decretos que fixam as regras mínimas contratuais a seguir. Trata-se dos contratos-tipo de trabalho que incluem as disposições do Código das obrigações integrando portarias e decretos federais e cantonais.

c) Deslocalização e reestruturação - Ponto da situação

Os sectores dominantes da economia dos Grisões distinguem-se pelo seu carácter internacional. Como por exemplo, o turismo internacional, um sector económico primordial no cantão, e as numerosas multinacionais que operam no seu território.

Temos vindo a assistir estes últimos tempos, a uma deslocalizações positiva cada vez maior de empresas estrangeiras que vêm estabelecer-se nas municipalidades do cantão dos Grisões. Algumas empresas fecham os seus estabelecimentos no seu país de origem (ou reestruturam sectores inteiros da empresa) para depois os reimplantar no cantão dos Grisões. Trata-se para elas, de beneficiar das condições económicas e fiscais resultantes, entre outras coisas, das facilidades e dos incentivos oferecidos pelas autoridades cantonais. Assim, o último caso emblemático de uma longa série, uma grande empresa

⁷ Ndt: Caixa nacional suíça de seguro em caso de acidentes

da província vizinha de Lecco decidiu transferir, para o cantão dos Grisões (perto da fronteira), um sector estratégico da sua produção.

Este fenómeno é bastante comum aos cantões limítrofes da Itália, que implementaram facilidades administrativas e fiscais para atrair investimentos estrangeiros (como os cantões do Tessino, Grisões e Valais).

Outros pontos fortes que contribuem para a atractividade da economia dos Grisões, são certamente:

- o seu regime fiscal extremamente competitivo;
- a formação especializada da sua mão-de-obra;
- uma alta produtividade;
- boas infra-estruturas, apesar de um território montanhoso.

d) Actividades específicas do CSIR

É sempre difícil tentar comparar e traçar paralelos entre os atores sociais de dois países diferentes. No entanto, a tarefa parece um pouco menos difícil quando se trata de duas regiões (Chiavenna e Grisões), que têm tradições e parte da sua história em comum.

A estreita relação que une essas duas entidades territoriais há muito tempo, serviu de ponto de partida para o CSIR Lombardia Sondrio Grisões para realizar uma série de mesas-redondas para uma verdadeira governança do mercado de trabalho inter-regional. Nessa perspectiva, duas áreas de investigação foram identificadas: a hotelaria e a construção.

Desde 2007, um seminário de discussão e reflexão entre os parceiros sociais (instituições, empresas e sindicatos), foi organizado pelo CSIR Lombardia Sondrio Grisões no âmbito do projecto EURES - Ministro do Emprego - ARIFL⁸ Região da Lombardia para a integração do turismo nas duas regiões.

O sector da construção nunca experimentou uma abordagem comum deste tipo. No entanto, através de projecto de negociação colectiva inter-regional, foi possível reunir os interessados e tentar identificar temas comuns para a discussão e o diálogo.

Um elemento importante que conseguiram identificar é a formação. Parece conveniente estabelecer um projecto-piloto nesta área aproveitando o período de interrupção da actividade específico ao sector durante os meses de inverno.

Outro tema identificado: a criação de uma mesa redonda com os parceiros sociais de ambas as regiões fronteiriças sobre o tema da gestão conjunta das regras da UE em matéria de segurança social através da coordenação das seguranças sociais.

O CSIR tem então um papel de catalisador para desempenhar, em ambos os lados da fronteira, para estabelecer um verdadeiro diálogo envolvendo todos os parceiros sociais, as instituições, as associações patronais e os sindicatos. Seria uma mesa de governança inter-regional que teria impactos positivos para todos os participantes.

As discussões também abrangeram outros pontos de aprofundamento, em particular, sobre a coordenação da segurança social decorrente da aplicação dos regulamentos europeus e que gera muitos problemas para as empresas e para os trabalhadores dos

⁸ Ndt: Agência regional de ensino, de formação e de emprego

Grisões. (Isto inclui questões relacionadas aos subsídios de desemprego, aos abonos de família, aos seguro de doença e de maternidade e ao seguro de acidentes).

Voltando a construção, no principal sector da construção e dos sectores conexos, a mão-de-obra de Valtellina e Valchiavenna sempre foi muito procurada tendo em conta, nomeadamente, o nível de formação assegurada pelas escolas profissionais da região nas áreas da construção, da carpintaria e das construções metálicas. Uma dessas escolas está localizada aqui em Chiavenna.

A questão que se coloca agora é a seguinte: é possível mobilizar os parceiros sociais da província de Sondrio e dos Grisões para avaliar a viabilidade de um projecto de formação, de actualização e de requalificação profissional para os trabalhadores fronteiriços deste sector, dada a interrupção sazonal de três meses que têm todos os anos, e que muitos ficariam muito felizes de utilizar para melhorar a sua situação profissional?

Além disso, para superar as barreiras linguísticas e assegurar uma melhor integração dos trabalhadores fronteiriços no seu local de trabalho, seria bem pensado considerar também formações linguísticas.

Com os pré-requisitos cumpridos, o seminário foi capaz de reunir todos os interessados e, assim, iniciar uma primeira reflexão.

O CSIR, foi por isso encarregado de recolher todos os resultados positivos obtidos ao longo do projecto e fazer todos os esforços, nos próximos meses para chegar a uma verdadeira experiência-piloto inter-regional de formação no sector da construção.

Uma experiência que, provavelmente, resultará noutras mesas de discussão e de reflexão sobre as questões sociais relativas ao mercado de trabalho inter-regional.

e) Impactos e consequências da crise económica sobre o diálogo social (nomeadamente no âmbito das medidas de austeridade) – Ponto da situação

Nos últimos anos, a crise económica já destruiu 1 500 postos de trabalho na província de Sondrio e muitas empresas ainda estão enfrentando dificuldades. Este é um dado factual importante e significativo. No entanto, a nível provincial, a taxa de desemprego é de pouco mais de 4%: um índice que a crise nos atingiu, mas não foi tão forte como noutras regiões da Itália.

De facto, a taxa média de desemprego na Itália é de cerca de 8,4%, com alguns picos que rondam os 20% no sul da Itália.

O mercado de trabalho na nossa região é saudável e isso, deve-se à proximidade da Suíça, que emprega um número significativo dos seus trabalhadores. Pode-se dizer em suma, com um pouco de provocação, que o principal empregador da província de Sondrio não é outro senão a Suíça.

O mesmo constato aplica-se nas empresas onde os números confirmam essas tendências.

E os números do quarto trimestre de 2010 relativos às empresas publicados pela Câmara de comércio de Sondrio mostram também uma situação muito contrastada.

No final de 2010 havia um total de 15 376 empresas activas: um numero que tem permanecido constante nos últimos anos.

Entre Janeiro e Julho de 2010, a província de Sondrio realizou mais de 62 000 comunicações de inserção no trabalho ou de cessação da actividade. 48% dessas comunicações eram relativas as inserções no trabalho (mais de 29 000), 42% cessações de actividade (mais de 26 000) e o resto, ou seja 10%, renovações ou alterações do contrato. 61% das comunicações de inserção no trabalho (ou seja mais de 18 000) eram

relativas a contratos sem termo, 24% (7 000) contratos a prazo, 7% (mais de 2 000) contratos de aprendizagem, 6% (mais de 1 000) ao trabalho temporário e 1% a outras formas de emprego. Em geral, calculada a diferença entre as inserções no trabalho e as cessações de actividade, a província de Sondrio registou um saldo excedentário de pouco mais de 3 000 eventos positivos.

Comparando a situação de 2010 com o ano anterior, os números de desemprego parcial da província de Sondrio são os seguintes:

	CIG Ordinaria: n° ore			CIG Straordinaria: n° ore			CIG in Deroga: n° ore			Cigo+Cigs+Deroga: n° ore		
	2009	2010	variaz %	2009	2010	variaz %	2009	2010	variaz %	2009	2010	variaz %
	totale 12 mesi	totale 12 mesi		totale 12 mesi	totale 12 mesi		totale 12 mesi	totale 12 mesi		totale 12 mesi	totale 12 mesi	

A tabela mostra que a situação do emprego na província de Sondrio, sofreu certamente com a crise, mas o número de horas de desemprego parcial (CIG⁹) manteve-se conteúdo e afinal de contas inferior em termos percentuais em relação a outras entidades territoriais da Lombardia mais industrializadas. No entanto, a crise ainda permanece (pelo menos até ao final de 2010). Verifica-se, de facto, um aumento de quase 20% do número de horas de CIG em relação ao ano anterior.

Relativamente ao cantão dos Grisões, podemos observar, como um complemento aos valores já mencionados, que o desemprego parcial (*Kurzarbeit*) diz respeito a "apenas" 7 empresas e só afecta globalmente 53 trabalhadores (fonte: Gabinete da indústria, das artes e do trabalho dos Grisões, números do mês de Fevereiro de 2011).

[Tabela]

	CIG Ordinaria : n° de horas			CIG Straordinaria : n° de horas			Desemprego parcial (CIG), concedeu em derrogação: número de horas			CIGO+CIGS+Derrogação : número de horas		
	2009	2010	Variação %	2009	2010	Variação %	2009	2010	Variação %	2009	2010	Variação %
	Total 12 meses	Total 12 meses		Total 12 meses	Total 12 meses		Total 12 meses	Total 12 meses		Total 12 meses	Total 12 meses	
Sondrio												
Lombardia												

⁹ Ndt: *Cassa Integrazione Guadagni*: sistema de desemprego parcial prevendo um regime ordinário (*CIG ordinaria*) e um regime extraordinários (*CIG straordinaria*).

CONCLUSÕES DO SEMINÁRIO

CSIR PIRENÉUS-MEDITERRÂNEO

A situação económica

Todas as economias avançadas enfrentaram uma grande recessão em 2010. Se o início de 2011 viu uma modesta recuperação do crescimento nas duas regiões francesas inscritas no perímetro do CSIR "Pirenéus-Mediterrâneo" (Languedoc-Roussillon e Midi-Pyrénées).

Ao nível desta parte da Euro-região, todos os sectores económicos recuaram, tal como a actividade industrial, incluindo o sector automóvel, a construção, e os serviços. Esse recuo da economia foi impulsionado por uma queda das exportações e por uma baixa dos investimentos nas empresas.

Uma única região resistiu melhor graças ao tecido económico menos afectado pela crise tal como a aeronáutica, o sector espacial e agro-alimentar. Em Midi-Pyrénées as exportações regionais dominadas pelos sectores da aeronáutica e do espacial correspondente a 80% das mesmas disfarçaram as dificuldades em exportar de outros sectores cujas vendas caíram acentuadamente tal como na fabricação de máquinas-ferramentas, na metalurgia, química e na agricultura.

Uma abordagem comparativa das economias regionais consideradas incluindo a Autonomia da Catalunha revela uma diminuição da actividade. A indústria de bens intermediários foi a mais afectada por causa da sua dependência ao sector automóvel, da construção civil e das obras públicas. As indústrias de bens de consumo e equipamentos sofreram, no entanto, uma diminuição da actividade mais razoável.

Se o movimento de falências de empresas diminuiu no final de 2010, o número tinha aumentado de > 10% nas três regiões. As mais importantes foram nos sectores da construção, do comércio, do alojamento, da restauração e dos transportes.

O impacto da crise económica e social nas empresas transfronteiriças e na subcontratação:

Se considerarmos apenas os territórios transfronteiriços e as suas bacias de emprego correspondente ao nosso campo de intervenção sindical inter-regional, podemos ver que não existe quase nenhuma empresa com uma dimensão europeia ou internacional, cuja sede esteja localizada dentro ou fora do perímetro deste pedaço de euro-região política. Além do grupo aeronáutico EADS e Airbus cuja sede é em Toulouse, o que influencia a economia de outras regiões francesas e regiões autónomas espanholas (subcontratação de 1º e 2º grau), só existe na maioria dos ramos profissionais do sector da indústria uma rede de PME e de TPME nas zonas fronteiriças de ambos os lados dos Pirenéus.

A deterioração do emprego ao nível das zonas transfronteiriças identificadas sofreu os mesmos problemas que a nível regional ou nacional. Desde 2008, o emprego assalariado diminuiu em média de > 3%, em particular os efectivos temporários na indústria e na construção. Deve-se notar um ligeiro aumento das contratações nestes dois sectores, mas com contratos a termo e temporários.

O processo de criação do primeiro hospital transfronteiriço na Europa: PUIGCERDA

Lembrete: O Hospital comum transfronteiriço de Puigcerda é financiado em 60% pelo Estado espanhol e em 40% pelo Estado francês. Se os fundos europeus fazem parte do pacote financeiro, devemos lembrar a contribuição do departamento de saúde Generalitat sob a forma de uma subvenção de € 390 000 para a Fondation Hôpital Puigcerda. Poderá receber moradores de ambos os lados da fronteira franco-espanhola: a Cerdanha (francesa e catalã) e o Capcir francês.

Localizado no território espanhol, era para ser inaugurado em 2008 com uma capacidade de 68 camas e 35 000 usuários. Em Dezembro de 2010, um AECT foi criado, uma operação liderada pela ARS (agência regional de saúde) com sede em Montpellier.

Esta iniciativa das administrações estaduais e regionais ocorreu sem qualquer informação ou consulta das organizações sindicais e regionais como o CSIR "Pirenéus-Mediterrâneo".

Formas e meios de negociação na função pública hospitalar francesa

A intervenção sindical no contexto específico da instalação do Hospital de Puigcerda levanta muitas questões para as organizações sindicais membros do CSIR. Além da falta de reconhecimento do CSIR manifestada pela ARS francesa, o direito de negociação não existe no estatuto da função pública hospitalar como nas outras duas funções públicas, a do Estado e Territorial.

Se existem instâncias representativas dos trabalhadores, que devem ser previamente "informadas e consultadas para obter um parecer", o direito de negociação não existe para as organizações locais ou nacionais. A obrigação de negociar, por exemplo, os salários, a igualdade profissional, ao nível da empresa ou do ramo só existe no sector privado (a NAO).

Assim em Midi-Pyrénées como em Languedoc-Roussillon, no sector industrial, além da negociação anual da empresa, existe apenas uma negociação regional de ramo, a da metalurgia sem obrigação de resultado.

Hoje, é preciso realçar as dificuldades encontradas pelo CSIR e os seus sindicatos para argumentar e defender as propostas trabalhadas e partilhadas por todos os sindicatos do ramo da saúde mobilizados pelo CSIR.

Depois de várias reuniões que permitiram a compreensão dos estatutos respectivos dos prestadores de cuidados e pessoal dos estabelecimentos de saúde e médicos catalães e franceses regidos pelo estatuto de funcionário ou por uma Convenção Colectiva de direito privado, bem como os estudos e as qualificações de cada um, a apresentação das conclusões destes trabalhos passava por um pedido de audiências perante as autoridades francesas e catalães.

As iniciativas do CSIR "Pirenéus-Mediterrâneo" para iniciar um processo de concertação não foram bem sucedidas nem continuaram desde a reunião de 10/01/11 com a ARS e com o governo catalão cuja maioria política mudou após as eleições locais na Catalunha.

Confrontado com estas dificuldades e na ausência de regras partilhadas para introduzir os termos de um diálogo social transfronteiriço, as organizações membros do CSIR recorreram às suas federações nacionais respectivas para levar e transmitir as propostas sindicais aos ministérios competentes.

Conclusão

O tratamento deste caso destaca as dificuldades que pode enfrentar o movimento sindical organizado no seio de estruturas transnacionais e transfronteiriças frente aos poderes públicos nacionais que não reconhecem a sua legitimidade jurídica ou política.

É adicionado a esta postura, especialmente do lado francês, uma ausência de qualquer prática de negociação nas funções públicas.

Consciente de suas prerrogativas em termos de política de emprego, protecção social e de saúde pública, os responsáveis das Administrações regionais competentes têm recusado ouvir as propostas sindicais sobre as possibilidades de harmonização dos estatutos em vigor.

Se existe hoje, estruturas transnacionais, interregionais que promovem cooperações transfronteiriças em termos legais (AECT, Consorcio, Euro-District ...) ao nível das colectividades territoriais, é preciso reconhecer a falta de ferramentas adequadas para legitimar as intervenções sindicais junto dos decisores locais ou nacionais.

Hoje, é apenas à escala da empresa, que existem ferramentas e textos regulamentares obrigatórios para todas as partes, tais como os Comités empresariais europeus.

O exemplo do acordo de 28/09/10, que estabelece um processo de negociação social a nível europeu na EADS tem o mérito de reunir representantes dos sindicatos segundo as fatias de funcionários dos países interessados pela negociação. O representante da FEM participa como coordenador e conselheiro.

Este acordo define, também, os critérios que especificam os assuntos transnacionais para negociar. Especifica que este novo modo de desenvolvimento das normas sociais não pode ter o efeito de mudar as regras nacionais em vigor "excepto quando as disposições do acordo transnacional são mais favoráveis."

Este lembrete tem o mérito de mencionar o que está em jogo e o objectivo da acção sindical que continua a ser a produção de direitos individuais e colectivos no interesse dos trabalhadores.

Conclusões do seminário CES CSIR A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA INTER-REGIONAL

CSIR PACA/LIGÚRIA (FRANÇA - ITÁLIA)

Ventimiglia (Itália), 15 de Março de 2011

a) CARTOGRAFIA

O território inter-regional do CSIR Ligúria - PACA abrange uma vasta área em ambos os lados da fronteira franco-italiana (e também inclui o Principado do Mónaco).

Nesse território, uma área de aproximadamente 37.000 km², vivem cerca de 6 milhões de pessoas, 4,39 milhões na região Provença-Alpes-Costa Azul e 1,66 na região da Ligúria.

Os fronteiriços estão concentrados principalmente em duas entidades territoriais; os Alpes Marítimos em França, com pouco mais de um milhão de habitantes e a província de Impéria, em Itália, com cerca de 223.000 habitantes.

O principado do Mónaco tem aproximadamente 30.000 habitantes.

A população activa é um pouco maior no território francês. De facto, a taxa da população activa é de 51% para a região PACA contra 44% para a província de Impéria.

Regionalmente, essa diferença reduz-se;

50% para o departamento dos Alpes Marítimos

48% para a região da Ligúria

O número de activos distribui-se da forma seguinte:

PACA	1.150.000
Ligúria	622.000

Alpes Marítimos	348.000
Impéria	87.000

A taxa de desemprego é relativamente uniforme em todos os territórios:

PACA	12 %
Ligúria	10 %

Alpes Marítimos	13 %
Impéria	9%

Devemos realçar o facto de que a percentagem de trabalhadores transfronteiriços (italianos e franceses) activos no principado é uma das maiores (se não a maior) de todos os territórios inter-regionais na Europa: de facto chegamos a uma taxa de quase 60% de todos os empregos.

Os fluxos transfronteiriços de trabalhadores e os seus números são os seguintes:

da França para a Itália:	900
da Itália para a França:	2.500
da Itália para o Mónaco (via França):	3.600
da França para o Mónaco:	39.000

Os sectores de emprego dos fronteiriços são bastante semelhantes, de um Estado para outro. No Principado do Mónaco, os fronteiriços trabalham principalmente nos sectores do turismo, da indústria, do imobiliário e da construção.

Em França, o emprego inter-regional está concentrado na construção, no turismo e nos serviços (terciário e terciário superior: comércio, bancos e informática).

Na Itália, ao contrário, os fronteiriços estão essencialmente empregados nos sectores de turismo e no terciário.

b) IMPLEMENTAÇÃO DA REDE DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA EXISTENTE

ITÁLIA

Notamos desde já que existem dois níveis de negociação colectiva: o primeiro nível à escala nacional por sector e o segundo, a nível das entidades territoriais ou das empresas, segundo os casos. A existência destes dois níveis de convenção envolve uma partilha de competências e de missões entre os dois níveis, com especial referência aos factores que afectam a dinâmica dos salários. Neste contexto, as convenções nacionais destinam-se à coordenação geral e de garantia para os trabalhadores mais fracos e menos protegidos. Ao mesmo tempo deve chegar ao segundo nível de convenção, mais específico. É essencial que todos os trabalhadores possam beneficiar de tal cobertura, e que ultrapassemos as divisões actuais. Nessa óptica, acreditamos que o modelo utilizado na construção pode ser bem sucedido. De facto, no sector da construção, todos os trabalhadores dispõem pelo menos, de dois níveis de negociação colectiva. A negociação colectiva em vigor na construção representa o modelo mais avançado, mas também o mais desejável para outros sectores de actividade, baseando-se na tríade: CCNT, CIPE¹ e diálogo bilateral. Este dispositivo aplica-se a todos os funcionários de todas as empresas, mesmo as mais pequenas, que têm assim a dupla cobertura das convenções colectivas nacionais e territoriais. Os verdadeiros guardiões dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, não são apenas as leis, mas também e sobretudo os CCNT, os acordos de empresa e as convenções territoriais.

A convenção colectiva nacional de trabalho visa assegurar a execução dos regimes salariais e estatutários comuns a todos os trabalhadores do sector em qualquer parte do território nacional.

O segundo nível de negociação colectiva, que, para o sector da construção é territorial, tem como objectivo dinamizar a produtividade e os salários reais. A negociação territorial refere-se às questões que lhe foram remetidas pela CCNT.

FRANÇA

Existem três níveis de negociação colectiva, o nível nacional interprofissional, o nível sectorial e o nível empresarial. A história da negociação colectiva em França começou realmente em 1919. Ao longo das vicissitudes históricas e políticas, amplificou-se e

¹ Ndt: Comité interministerial de programação económica

tornou-se cada vez mais presente no mundo do trabalho. As revoltas sociais dos anos 60 e 70 foram cruciais para o seu desenvolvimento, especialmente por causa ou apesar da aplicação do princípio de *erga omnes*, que também teve o efeito de enfraquecer os sindicatos por causa da atenuação das diferenças de salários entre as empresas.

68 desempenhou um papel decisivo. Depois dos acontecimentos sociais e políticos que conhecemos, o legislador reforçou todos os níveis de negociação colectiva existentes e também reintroduziu a negociação empresarial.

Mais tarde, a lei Auroux instituiu a representação sindical, concedendo-lhe um poder de negociação. As partes deverão doravante negociar todos os anos um acordo ou uma convenção sobre uma série de questões, como por exemplo os salários.

Além da negociação empresarial, existe agora a obrigação de passar por uma fase de negociação sectorial anual do salário mínimo, e a cada 5 anos do enquadramento profissional.

Por outro lado, a negociação nacional inter-profissional, foi reavivada nas áreas da segurança, do emprego, da formação profissional e da protecção contra o despedimento abusivo.

Hoje, para celebrar validamente uma convenção colectiva (ao contrário da situação anterior, antes de 2004), a convenção tem de ser obrigatoriamente assinada pela maioria de pelo menos os sindicatos representativos ou assinada por um sindicato representando a maioria dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Ao nível das empresas, os sindicatos que não assinam as convenções empresariais implementadas têm direito de veto que podem exercer quando a convenção está em contradição com uma convenção colectiva dependendo de um nível superior ou quando obtiveram pelo menos 50% dos votos na eleição do pessoal ou do conselho empresarial.

c) DESLOCALIZAÇÕES E REESTRUTURAÇÕES – PONTO DA SITUAÇÃO

O tecido produtivo do CSIR é fortemente centralizado no turismo, na agricultura (floricultura, etc.), nos serviços e na construção civil. A ausência de um sector manufactureiro particularmente desenvolvido, explica que não assistimos (ao contrário do que aconteceu noutros territórios) a reestruturações e deslocalizações massivas.

Os factores que provocaram as deslocalizações são e permanecem essencialmente relacionados com os benefícios de uma mão-de-obra barata.

Na realidade, existem poucos casos de deslocalização, que são feitas especialmente em direcção dos países da Europa de Leste (novos membros da UE) ou do Sudeste Asiático.

Algumas empresas de serviços (neste caso, call centers) transferiram as suas operações para o estrangeiro, mas não é um fenómeno muito generalizado neste sector.

Da mesma forma, o destacamento de trabalhadores, de facto presente e até mesmo a aumentar no nosso território, não é até agora um fenómeno de importância suficiente em termos de análise e de estudo.

Iniciativas de informação e de apoio têm sido tomadas, relativamente ao destacamento de trabalhadores, mas o seu impacto no mercado de trabalho inter-regional é ainda limitado.

No entanto, o que teve mais impacto foram as deslocalizações de algumas empresas industriais instaladas no Principado. Apesar de limitadas em termos absolutos - 6 ou 7 empresas - estas deslocalizações, em relação à realidade do pequeno Principado, tornam-se muito significativas.

Temos assistido a uma série de deslocalizações para o Norte de África (Marrocos, Argélia), para os países de Leste (especialmente a China) e para a Rússia. Um elemento importante a considerar, a este respeito é a forte presença de investidores industriais russos no Principado do Mónaco.

d) AS ACTIVIDADES FOCALIZADAS DO CSIR

Assistimos actualmente, nos territórios fronteiriços europeus a uma transformação do mercado de trabalho inter-regional, uma tendência que confirma a evolução observada no território fronteiriço franco-italiano. Já não existem "fronteiriços" rigorosamente falando (mesmo se permanecem na verdade os mais numerosos). Estão a surgir, no entanto, outras formas de trabalho transfronteiriço. Entre elas, o destacamento de mão-de-obra é certamente a que causa mais tensões.

Nestas circunstâncias, as disposições da Directiva 96/71 e das leis de ratificação nacionais são hoje a referência e o ponto de partida para o estabelecimento de um diálogo inter-regional envolvendo todos os interessados. Sem dúvida, a falta de controlo em ambos os lados da fronteira pode levar a uma certa não conformidade com as normas em vigor, o que afecta os salários dos trabalhadores envolvidos. Neste contexto, o CSIR propõe-se actuar como um "catalisador" do diálogo entre as associações patronais, as instituições e as organizações sindicais sectoriais (aquelas que estão mais especificamente relacionadas com o destacamento) para estabelecer à escala inter-regional um quadro claro dos direitos, das obrigações, das garantias e dos procedimentos para o destacamento de mão-de-obra.

Um segundo ponto importante diz respeito à harmonização de certos aspectos específicos do trabalho assalariado transfronteiriço, nomeadamente os cuidados de saúde, a previdência social e os regimes fiscais, áreas em que existem diferenças nos respectivos países (Itália e França, mas também no Principado do Mónaco, que acolhe muitos trabalhadores fronteiriços italianos e franceses). Embora existam convenções internacionais, leis nacionais, etc. que regulam e organizam estes aspectos, apresentam no entanto, em alguns casos, lacunas ou interpretações que criam verdadeiros obstáculos à liberdade de mobilidade dos trabalhadores.

O CSIR será responsável pessoalmente de juntar à mesa todos os intervenientes, para harmonizar estes aspectos, em conformidade com os princípios da dignidade do trabalho e da igualdade de tratamento entre os trabalhadores autóctones e fronteiriços: os mesmos direitos, as mesmas garantias, as mesmas protecções para todos.

Neste sentido, a formação e o reconhecimento mútuo de qualificações e habilitações profissionais parecem cada vez mais instrumentos eficazes para garantir o respeito do trabalho transfronteiriço. Estão de fato incluídos numa lógica de reconhecimento de escalões convencionais durante a contratação dos trabalhadores fronteiriços. Outro ponto, não menos importante, é relativo ao ensino e aos estabelecimentos de ensino de todos os tipos e níveis, sejam eles franceses ou italianos. Essas estruturas deveriam, a nosso ver, apostar no ensino recíproco do francês e do italiano, para promover os intercâmbios e, assim, aumentar as oportunidades de emprego no território inter-regional. A aprendizagem do Inglês (uma língua que permanece muito importante) passaria para segundo plano.

Uma última questão - espinhosa e debatida há muito tempo - é relativa aos transportes públicos, nomeadamente as ligações inter-regionais. O CSIR visa estabelecer um diálogo social inter-regional *ad hoc* no qual participariam todas as instituições transfronteiriças. O objectivo é o estabelecimento de uma verdadeira rede orgânica de transportes ferroviários. Ou seja, estudar e identificar os horários, as correspondências, e as paragens, etc. que poderiam ajudar os utilizadores potenciais que são os trabalhadores transfronteiriços e, assim, limitar o uso de automóveis particulares.

A melhoria das vias de comunicação, ferroviárias, mas também rodoviárias, resultaria numa redução significativa da poluição do ar numa zona famosa mundialmente pela beleza do seu património natural que faz do turismo, um dos seus principais recursos

económicos.

E) EFEITOS E CONSEQUÊNCIAS DA CRISE ECONÓMICA SOBRE O DIÁLOGO SOCIAL – PONTO DA SITUAÇÃO

Os nossos territórios também sofreram efeitos significativos da crise económica mundial. Em Itália tal como na França, o desemprego aumentou, mas a reacção foi um pouco diferente de um país para outro.

Enquanto a Itália tem desenvolvido ao longo do tempo uma tradição de diálogo social territorial em matéria crise, em França, tais acções de apoio incumbem ao governo.

Assim, em Itália, houve um reforço da acção das comissões tripartidas provinciais (compostas por instituições, associações patronais e organizações sindicais territoriais). Estas comissões têm procurado orientar os fundos atribuídos pelo Estado em favor de políticas locais de subsídio aos rendimentos e de ajuda à requalificação, inclusive sob a forma de programas específicos de formação contínua ou reconversão profissional (combinado quando necessário, ao subsidio de rendimento).

Também convém destacar o aumento significativo do número de horas de desemprego parcial [*Cassa Integrazione*], sistema de abono que requer obrigatoriamente, a montante, um acordo entre patrões e sindicatos.

Com a crise, a participação dos sindicatos no diálogo social regional tem aumentado significativamente. Também teve o efeito de aumentar a participação dos interessados na lógica de governação territorial do mercado de trabalho.

A mesma abordagem foi seguida em França em relação à formação e à requalificação, e mesmo relativamente ao subsídio de rendimentos, através do rendimento de solidariedade.

Mas, no Principado do Mónaco vizinho, os efeitos da crise têm sido mais ténues, devido à importância reduzida em termos absolutos do sector industrial.

SEMINÁRIO DE COOPERAÇÃO TRANSFRONTEIRIÇA PARA A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

BADAJOS, 31 de Março de 2011

1. SITUAÇÃO INDUSTRIAL: ESTREMADURA E ALENTEJO

ALENTEJO

EIXOS DE ESPECIALIZAÇÃO INDUSTRIAL

- Sectores mais "tradicionais" - agro-alimentar, viticultura, olivicultura, indústria ligada aos recursos naturais (rochas ornamentais, ardósia);
- Eixo das rochas ornamentais - municípios de Estremoz, Borba, Vila Viçosa e Alandroal;
- Eixo das pirites - municípios que têm actualmente unidades de extracção em operação: Aljustrel e Castro Verde;
- Sectores emergentes - Turismo (natureza, cultural, histórico, rural, etc.), energia renovável e aeronáutica.

VANTAGENS COMPETITIVAS

- Produtos regionais de qualidade;
- Condições climáticas - boa visibilidade, elevado número de dias de sol e horas de luz por ano;
- Disponibilidade de recursos naturais, ambientais, patrimoniais e culturais;
- Potencialidades do uso de água como recurso estratégico;
- Perto de Lisboa e Espanha, boas infra-estruturas de transportes e de comunicação;
- Espaços e infra-estruturas disponíveis para apoiar as empresas e a sua actividade logística;
- Nova orientação geoeconómica no contexto das relações inter-regionais no espaço nacional e no contexto das relações económicas entre Portugal e Espanha, e com todo o espaço europeu.
- Desenvolvimento de conexões com os espaços limítrofes (a região do centro, o Algarve e as regiões da Estremadura e Andaluzia); ligação entre a área metropolitana de Lisboa e os espaços económicos espanhol e europeu;
- Abertura do Alentejo e conexão entre o principal porto internacional de Portugal e o território espanhol.

NOVAS DINÂMICAS DE DESENVOLVIMENTO

- Novas utilizações dos recursos tradicionais;
- Valorização dos aspectos específicos da região;
- Estratégias de eficiência colectiva aplicadas aos recursos naturais, aos mármore e ao turismo náutico;
- Promoção do património, do turismo industrial e da economia marítima;
- Utilização suave e combinada dos recursos disponíveis (por exemplo, a água e as florestas, o mármore e a arte, a flora e os cosméticos, etc.)

DESAFIOS

- Melhorar a competitividade e continuar a assegurar níveis aceitáveis de coesão;
- Qualificação dos recursos humanos (melhorar a articulação entre a oferta de formações e as dinâmicas de desenvolvimento);

SEMINÁRIO DE COOPERAÇÃO TRANSFRONTEIRIÇA PARA A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

BADAJOZ, 31 de Março de 2011

- Crescimento económico e emprego;
- Promoção da economia rural;
- Rede regional de ciência, tecnologia e inovação (Sistema regional de transferência de tecnologia, aprovado no Alentejo) (Sistema regional de logística da empresa).

ESTREMADURA

Em 10 de Novembro de 2009, os partidos políticos, os empregadores e os sindicatos maioritários da Estremadura assinaram o Pacto social e político de reformas para a Estremadura, que define o roteiro para o desenvolvimento da região nos próximos anos e com base nos seguintes **pilares**:

VALORES E PRINCÍPIOS

1. Da gestão dos assuntos públicos;
2. De uma sociedade competitiva e produtiva;
3. De uma sociedade caracterizada pela equidade, igualdade e as oportunidades.

1. O PILAR DA COMPETITIVIDADE

1. Os sectores de produção:
 - Tradicionais;
 - Emergentes;
 - Potenciais.
2. Os obstáculos:
 - O mercado de trabalho;
 - As empresas.
3. As estratégias-chave:
 - Uma educação ao longo da vida;
 - A internacionalização da economia da Estremadura.

2. O PILAR AMBIENTAL

1. A sustentabilidade ambiental;
2. A economia verde.

3. O PILAR DA COORDENAÇÃO TERRITORIAL

1. A organização territorial supramunicipal.

POLÍTICAS PÚBLICAS ASSOCIADAS AOS ESPAÇOS PRODUTIVOS INOVADORES

1. O ordenamento do território;
2. A política ambiental;
3. A política da água;
4. A política das infra-estruturas;
5. A política dos transportes;
6. A política energética;
7. A política de financiamento dos investimentos;
8. A política fiscal;
9. A política de modernização dos serviços para os usuários.

2. A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA E O DIÁLOGO SOCIAL: A MELHOR FERRAMENTA SINDICAL

SEMINÁRIO DE COOPERAÇÃO TRANSFRONTEIRIÇA PARA A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

BADAJOZ, 31 de Março de 2011

ESPAÑA

As negociações pendentes, ou seja, a soma das convenções bloqueadas e das convenções em vigor até 2011 que ainda não foram renovadas, é um dado particularmente relevante para avaliar o estado da negociação colectiva e todos os desafios que vai enfrentar em 2011.

A negociação colectiva está muito atrasada e um número considerável de trabalhadores ainda não beneficiaram da aplicação das cláusulas de revisão salarial. As exigências foram também reforçadas com a entrada em vigor do novo acordo de registo telemática das convenções, que requer a entrega da ata das comissões mistas das convenções revistas, incluindo para as convenções em vigor em 2010. Além disso, uma alteração dos critérios estatísticos utilizados pelo Ministério provocou distorções do sistema de controlo, que reforçam a necessidade de dados específicos em tempo real, para poder tomar decisões estratégicas sobre os processos de negociação.

De acordo com a base de dados das convenções colectivas da Secretaria confederal da acção sindical e coordenação externa, as convenções seguintes devem ser negociadas em 2011:

- Devido à expiração do prazo de validade: um total de 2460 convenções, que abrangem 4.937.745 trabalhadores e afectam 48,60% de todos os trabalhadores abrangidos por uma convenção colectiva;
- Convenções colectivas plurianuais, cujo conteúdo deve ser revisto: 2562 convenções, abrangendo 5.222.455 trabalhadores e afectando 51,40% dos trabalhadores abrangidos por convenções colectivas.

Neste contexto, é preciso mais do que nunca reforçar nas negociações, os princípios de cobertura universal, de estrutura racional e de influência sindical na gestão da negociação colectiva. Também deve ser exigido em matéria de negociações colectivas, o respeito das convenções colectivas aplicáveis e recusar a deterioração das condições de trabalho, sendo condições indispensáveis para respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores e prevenir uma concorrência desleal, independentemente do tipo de empresa. Em particular, a adaptação às novas actividades empresariais ajustando o âmbito das convenções por ampliação das convenções existentes, e não pelo seu desmantelamento, deve ser a regra geral.

Em tempos de crise económica, a ampliação da negociação colectiva para estender a cobertura das convenções deve ser uma prioridade. A nossa acção sindical será incompleta enquanto a protecção dos trabalhadores se resumir aos padrões mínimos legais.

PORTUGAL

No actual contexto caracterizado por um crescimento das desigualdades, injustiças sociais e uma ofensiva sem precedentes contra o direito à negociação colectiva, a acção colectiva e a negociação colectiva são cada vez mais importantes e devem ser apoiadas por uma acção renovada, colectiva, eficaz e racional.

A negociação colectiva tem sido sujeita a uma pressão das forças neoliberais e dos governos que apoiam suas políticas.

Os principais instrumentos dessa pressão são:

SEMINÁRIO DE COOPERAÇÃO TRANSFRONTEIRIÇA PARA A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

BADAJOZ, 31 de Março de 2011

- A difusão na opinião pública da ideia de que a negociação colectiva se opõe à competitividade das empresas;
- A outra ideia de que os direitos dos trabalhadores são um privilégio;
- A promoção da regulamentação individual do trabalho;
- A alteração da ligação entre a convenção colectiva e o contrato de trabalho individual;
- A possibilidade de recorrer a uma convenção colectiva para estabelecer padrões menos favoráveis do que as leis;
- A capacidade de pôr fim às convenções colectivas e de impor limites injustificáveis sobre o seu conteúdo.

É uma ofensiva sem precedentes contra um direito fundamental reconhecido pela Constituição da República Portuguesa e pelas Convenções da OIT.

As práticas de diálogo social por parte dos governos são caracterizadas pelos seguintes aspectos: são muitas vezes uma mera formalidade, sem outro fim que o cumprimento de uma obrigação, não são feitas em tempo útil e não são capazes de influenciar a tomada de decisão, tentam impor aos sindicatos uma escolha "pragmática" dos "parceiros" do governo na implementação das suas políticas, definidas previamente e submetidas aos objectivos de uma economia liberal.

O conteúdo do quarto Pacto de estabilidade e de crescimento foi um factor crucial na posição adoptada.

Este programa, mais uma vez, dá prioridade à estabilidade e aos lucros do sector financeiro, mas impõe um congelamento das pensões de reformas em 2013, novas reduções dos subsídios de desemprego, o enfraquecimento contínuo das funções sociais da Estado, particularmente nas áreas da saúde e educação, o desmantelamento contínuo dos serviços públicos, caracterizado por novos aumentos nos preços dos transportes e da energia, a redução de financiamento das autoridades locais, além do aumento dos impostos (do IVA, em particular) e as tentativas para impedir os sindicatos de negociar a nível empresarial e no local de trabalho.

Este programa de estabilidade e crescimento prevê a recessão em 2010, mas em vez de propor medidas para a criação de emprego, ajudando à qualidade e protecção dos direitos, promove a insegurança no trabalho, nomeadamente com uma maior flexibilidade na contratação e uma redução das indemnizações de despedimento.

3. BALANÇO DA ACTIVIDADE DO CONSELHO SINDICAL INTER-REGIONAL ESTREMADURA-ALENTEJO

Como parte do Conselho sindical inter-regional Estremadura-Alentejo (CSIR Estremadura, Alentejo), a UGT Estremadura, através dos projectos E2T2 e E2T, realizados conjuntamente com CC.OO Estremadura e os sindicatos portugueses CGTP e UGT-P e financiados pelo FEDER, ofereceu durante o período de 2005-2008 um serviço de aconselhamento em matéria de mobilidade profissional para os trabalhadores transfronteiriços, em actividade ou desempregados, nos escritórios dos sindicatos.

A UGT Estremadura considera essencial que os trabalhadores migrantes conheçam os seus direitos e obrigações no país de acolhimento. É por isso que o sindicato tem procurado alcançar dois **objectivos** fundamentais:

SEMINÁRIO DE COOPERAÇÃO TRANSFRONTEIRIÇA PARA A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

BADAJOZ, 31 de Março de 2011

- Integrar os trabalhadores no mercado de trabalho, e de forma geral na sociedade, promovendo a inclusão social dos trabalhadores migrantes;
- Promover a melhoria da relação social entre os trabalhadores migrantes e locais de um ponto de vista sindical, aumentando o valor social dos sindicatos no âmbito da cooperação inter-regional ou transnacional.

3.1 ACTIVIDADES REALIZADAS PELOS GABINETES DE CONSELHO

Essas actividades são:

- ✓ Serviços de informação, formalidades perante o serviço de estrangeiros e de outras instituições, encaminhamento para outros serviços gerais, com o objectivo de regularizar e manter os requisitos legais quanto aos aspectos jurídicos, administrativos e profissionais da população imigrada;
- ✓ Informação e aconselhamento para os trabalhadores e desempregados migrantes sobre a legislação aplicável ao trabalho e à fiscalidade;
- ✓ Disponibilidade para os trabalhadores e trabalhadoras migrantes dos serviços jurídicos que a UGT dispõe no contexto da filiação;
- ✓ Desenvolvimento de um percurso de inserção profissional;
- ✓ Realização de campanhas de informação profissional durante os períodos de colheitas agrícolas para agricultores e trabalhadores (publicação de brochuras em espanhol e traduzidas nos principais idiomas e distribuídas durante as visitas aos trabalhadores no seu local de trabalho em colaboração com Federação regional agro-alimentar da UGT Estremadura (FTA), programas de rádio, etc.); informações para os trabalhadores sobre a convenção colectiva da agricultura de 2010 e os direitos e obrigações que decorrem dos aspectos essenciais desta convenção:
 - Salários;
 - Tempo de trabalho;
 - Prestações sociais segundo os diferentes casos;
 - Maternidade - prestações e direitos;
 - Prevenção dos riscos profissionais.

4. OS CONTEXTOS NACIONAIS ESPANHOL E PORTUGUÊS EM TEMPOS DE CRISE

PORTUGAL

Os sindicatos portugueses consideram importante explicar alguns aspectos de duas questões fundamentais:

1. A reacção da União Europeia e dos Estados-Membros face à profunda crise social, financeira, económica e política, enfrentada pelas empresas e que afecta principalmente a classe trabalhadora e as pessoas com rendimentos mais baixos;

2. Determinar até que ponto ainda podemos falar de um modelo social europeu.

A CES e outras forças políticas e sociais já tinham destacado as consequências negativas desta política que privilegia o aspecto financeiro em detrimento da economia real.

SEMINÁRIO DE COOPERAÇÃO TRANSFRONTEIRIÇA PARA A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

BADAJOZ, 31 de Março de 2011

Quando já não foi possível esconder a crise porque ela se tornou tão evidente, a resposta do Estado foi de salvar bancos da falência com o dinheiro dos contribuintes, levando à explosão da dívida pública. Esta situação é semelhante à situação de países como a Espanha.

A dívida pública de Portugal já representa um "investimento" de mais de 4 milhões de euros. No entanto, podemos considerar que esta crise foi anunciada.

Não é de estranhar que na zona euro, os países que sofrem os piores efeitos da crise são aqueles que mostram menos desenvolvimento das suas capacidades de produção: Portugal, Espanha, Grécia e Irlanda.

As práticas de diálogo social por parte dos governos são caracterizadas pelos seguintes aspectos: são muitas vezes uma mera formalidade, sem outro fim que o cumprimento de uma obrigação, não são feitas em tempo útil e não são capazes de influenciar a tomada de decisões políticas pelos governos, tentam impor aos sindicatos uma escolha "pragmática" dos "parceiros" do governo na implementação das suas políticas, definidas previamente e submetidas aos objectivos de uma economia liberal.

Neste sentido, e como veremos mais adiante, podemos explicar o envolvimento dos sindicatos de classe portugueses nos programas de austeridade realizados antes do anúncio do resgate por parte da UE e do Fundo Monetário Internacional.

ESPAÑA

No contexto social actual, é difícil de gerar a participação activa dos trabalhadores na acção do sindicato para tentar melhorar as condições de trabalho da população activa, porque a crise que estamos enfrentando põe-nos numa situação vulnerável, em termos de desenvolvimento económico, jurídico e social.

Em Espanha, a crise económica global levou à reforma do mercado de trabalho (*Decreto-Lei real 10/2010, de 16 de Junho de 2010, medidas urgentes para reformar o mercado de trabalho*), ao qual respondeu a UGT Estremadura convocando uma greve geral, com os nossos companheiros de viagem do CC.OO.

A reforma do mercado de trabalho realizada em 2010 representou uma profunda transformação de muitos aspectos jurídicos subjacentes aos contratos de trabalho e às relações de trabalho. A nossa rejeição da reforma unilateral e regressiva da regulação das relações de trabalho tem sido expressa pela greve geral de 29 de Setembro, que também foi motivada por outros aspectos contrários aos direitos sociais, como medidas extraordinárias para reduzir o défice público e a ameaça que pairava sobre as prestações relacionadas ao direito à reforma. Esta oposição à reforma do mercado de trabalho também cai em resposta às limitações impostas ao direito à negociação colectiva, aos direitos do trabalho e aos direitos sociais, uma vez que reforça o poder dos empregadores, que agora podem limitar o âmbito dos direitos reconhecidos aos trabalhadores, alterando as condições de trabalho e aplicando de salários inferiores aos salários fixados pela convenção sectorial. Mais preocupante ainda é a ameaça que pesa nos próximos meses sobre a negociação colectiva, cuja duração é previamente fixada.

A UGT, em colaboração com CC.OO, apresentou uma "iniciativa legislativa popular", que pretende rever a reforma do mercado de trabalho, tal como foi aprovada. Também

SEMINÁRIO DE COOPERAÇÃO TRANSFRONTEIRIÇA PARA A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

BADAJOZ, 31 de Março de 2011

comunicámos a toda a sociedade as nossas opiniões sobre a política económica actual do Governo, enquanto reiteramos a nossa disponibilidade total para o diálogo para encontrar as melhores soluções possíveis para a situação difícil que enfrentamos, em particular as trabalhadoras e os trabalhadores desempregados.

Em Espanha, o ano de 2010 terminou com quase 4,7 milhões de desempregados, um crescimento anémico e uma inflação de 3%, demonstrando a ineficácia da reforma do mercado de trabalho e dos ajustes económicos impostos.

RELATÓRIO FINAL E AVALIAÇÃO DO SEMINÁRIO DOS CSIR ALPES - ARCO
LEMÁNICO - DESENVOLVIMENTO DO PAPEL DOS CSIR NO REFORÇO DAS
COOPERAÇÃO TRANSFRONTEIRIÇAS EM MATÉRIA DE NEGOCIAÇÃO COLECTIVA -
SARRE - VALE DE AOSTA - 30 DE MARÇO DE 2011

CARTOGRAFIA

O CSIR Alpes-Arco lemánico inclui as regiões do Piemonte e do Vale de Aosta para a Itália e a região Rhone-Alpes para a França. Nos últimos anos, uma delegação dos sindicatos helvéticos representam os cantões suíços de Genebra, Vaud e Valais também está presente no CSIR, esses cantões são vizinhos directos das regiões do CSIR Alpes-Lago lemánico.

SITUAÇÃO INDUSTRIAL E PONTO DA SITUAÇÃO DOS SECTORES-CHAVE

As três regiões do CSIR foram profundamente afectadas pela crise desencadeada pelo colapso financeiro de 2008, que resultou na sua esteira, em 2009 e 2010, numa queda acentuada da actividade em quase todos os sectores importantes. O sector automóvel, em particular, viu suas vendas cair vertiginosamente e milhares de trabalhadores tiveram que ser postos em desemprego parcial. Com um aumento de 130% em relação a 2008, o número de horas de desemprego técnico disparou.

Fiat, a grande empresa do sector, com os seus estabelecimentos no Piemonte, e o conjunto das actividades induzidas, como no Vale de Aosta, foram as mais expostas. Além disso, a reorganização do Grupo Fiat levou a tensas negociações que estão ainda em curso, o objectivo da direcção é desenvolver um novo modelo de relações sindicais com vista a marginalizar o papel das negociações colectivas do ramo a nível nacional em favor de uma maior liberdade de organização da empresa. Com o declínio e a estagnação do consumo, os serviços e o sector agrícola também sofreram um recuo importante, quer a nível da actividade, quer a nível de emprego trabalho.

Bom desempenho, no entanto, para o sector do turismo que, nas regiões em causa, é responsável por mais de 50% do produto interno bruto.

A região Rhône-Alpes, onde o sector manufactureiro representa 23% da actividade económica, também sofreu severas repercussões em termos de actividade e de emprego, especialmente na área do *torneamento* (Vale do Arve), Lyon. Apenas a mecânica industrial conseguiu superar o problema mantendo uma evolução positiva graças à procura doméstica. No primeiro trimestre de 2011, a actividade registou uma leve melhoria com um aumento nos indicadores de produção em quase todos os sectores industriais, excepto, para a região francesa, da alimentar cuja actividade declinou ainda mais em relação ao período 2009-2010.

Embora em ligeira progressão em todas as regiões do CSIR, as taxas de utilização das capacidades de produção ainda estão longe dos níveis de 2008.

Notamos também que para as regiões italianas, as medidas de consolidação orçamental de 2010 penalizaram fortemente o emprego e os salários do sector público através da imposição de um congelamento dos aumentos convencionais dos salários (*blocco contrattuale*) para toda a função pública (Estado, regiões, municípios e organismos públicos não territoriais) durante um período de três anos (2011/2013).

SITUAÇÃO DAS EMPRESAS DA SUBCONTRATAÇÃO TRANSFRONTEIRIÇAS

As actividades transfronteiriças realizadas por verdadeiras empresas transfronteiriças são uma excepção no panorama económico inter-regional tanto a sua implementação jurídica é complexa e difícil. Além disso, o único exemplo existente em todo o território do CSIR é o do túnel do Mont-Blanc, uma empresa na qual colaboram duas empresas, uma francesa e uma italiana, coordenadas como parte de um AEIE Agrupamento Europeu de Interesse Económico. Excepção no mínimo incomum, a Itália e a França são desde sempre parceiros económicos de primeiro plano. Além disso, apesar da falta de estatísticas oficiais, o comércio inter-regional mostra uma economia transfronteiriça bem integrada com um crescimento dinâmico e sustentado dos seus intercâmbios comerciais. Em 2009-2010, o peso das importações e das exportações diminuiu em termos percentuais em ambas as direcções: uma tendência muito claramente atribuível à crise. Os investimentos líquidos provenientes da região de Piemonte para a região Rhone-Alpes confirmam o interesse para o desenvolvimento das empresas inter-regionais. O desenvolvimento dos intercâmbios culturais também é destacado com a celebração de convenções entre as universidades de Lyon, Grenoble e Chambéry, a Universidade de Turim e a nova Universidade do Vale de Aosta. Tratando-se de fluxos transfronteiriços de trabalhadores, estes são particularmente importantes entre o Chablais francês e o cantão de Genebra. Observamos assim 400.000 travessias diárias entre Annemasse (F) e os territórios vizinhos em direcção de Genebra. Muitos destes trabalhadores estão empregados em empresas de construção, serviços e comércio trabalhando em subcontratação para grandes empresas suíças e francesas.

Assinalamos finalmente uma forte integração inter-regional em matéria de inovação, com um reforço contínuo dos laços de cooperação. Apenas para a região do Piemonte, são mais de dez centros de inovação que foram criados e muitos projectos inovadores, em associação com parceiros do outro lado dos Alpes.

IMPLEMENTAÇÃO DA REDE DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA EXISTENTE

SITUAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA DO SECTOR A NÍVEL NACIONAL

A negociação colectiva é organizada de forma diferente em França e Itália.

As organizações italianas intervêm - pelo menos até agora - no âmbito das negociações colectivas gerais. Participam na celebração de convenções colectivas nacionais consideradas de primeiro nível, convenções colectivas territoriais, de segundo nível e de acordos de empresa que podem ser considerados como um terceiro nível convencional. Se o peso das convenções colectivas francesas do primeiro nível é certamente menor do que em Itália, ao contrário, as convenções colectivas territoriais e as convenções empresariais têm em França uma importância primordial e fundamental. Dito isto, uma comparação geral dos mecanismos de negociação sectorial a nível nacional é particularmente complexa. De facto, nas duas regiões italianas, como na região Rhone-Alpes, este tipo de negociação colectiva é extremamente rara e é principalmente delegada às delegações sindicais nacionais.

SITUAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA REGIONAL OU TERRITORIAL E DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA EMPRESARIAL

A negociação territorial e a negociação empresarial afectam todas as áreas da produção e dos serviços, incluindo: os sectores da construções metálicas e mecânicas, do sector alimentar, das cooperativas, do comércio e do artesanato. Na agricultura e silvicultura, que certamente ocupa um lugar secundário no cenário económico do CSIR, a negociação nacional inclui as negociações do segundo e do terceiro nível, e, portanto, permanece marginal.

A negociação regional territorial no Vale de Aosta merece atenção especial. De facto, devido ao seu estatuto especial, a Região desempenha competências de primeiro nível em matéria de negociação colectiva em sectores importantes tanto públicos como privados. A região do Vale de Aosta criou a sua própria agência regional das relações sindicais (ARRS), que trata, como o próprio nome indica das relações com organizações sindicais regionais que fazem parte do CSIR Alpes-Arco lemnico, e nomeadamente de todos os aspectos da negociação colectiva no sector público do Vale de Aosta.

No sector privado, a negociação colectiva é praticada em todos os sectores estratégicos das regiões do CSIR. Estas negociações resultam na celebração de acordos sobre a gestão e organização da empresa, os bónus de produção, as horas extras e para as regiões italianas, a pensão complementar em aplicação da lei italiana Nacional nº 124 de 1993.

A actividade de consulta e de negociação colectiva permanece bastante marginal em termos de microempresas, a implementação e as filiações sindicais mantêm-se particularmente difíceis neste tipo de estruturas. O ponto de referência fundamental para as microempresas é o acordo-quadro celebrado a nível nacional.

DESLOCALIZAÇÕES E REESTRUTURAÇÕES - PONTO DA SITUAÇÃO

Paralelamente à crise do sistema produtivo que o atingiu em 2009 e que continuou em 2010, tem havido durante o mesmo período um abrandamento das deslocalizações das grandes empresas presentes no CSIR Alpes-Arco lemnico.

É verdade que hoje as empresas podem aceder facilmente às mesmas tecnologias e que qualquer produto pode ser reproduzido facilmente. Esta situação exige um esforço constante de inovação, renovação e actualização dos processos de produção para oferecer um produto continuamente melhorado em termos de qualidade e competitividade, respondendo à procura do mercado.

As deslocalizações que foram seguidas e analisadas no Piemonte, no Vale de Aosta e na região Rhône-Alpes, mostrando que tais escolhas são quase sempre ditadas pela vontade das empresas de aumentar os seus lucros, mas muitas vezes esse objectivo não é alcançado, devido ao baixo nível de qualificação da mão-de-obra dos países onde os seus novos estabelecimentos estão localizados. O caso da sociedade do Vale de Aosta, Cogne Acciai Speciali, do sector da siderúrgica pesada, é emblemático neste sentido. A empresa tentou implementar parte da sua produção na Europa de Leste, mas tem enfrentado uma mão-de-obra inadequada que teria de ser totalmente requalificada para continuar a atender às normas e critérios de qualidade, de modo que, por fim, a empresa foi obrigada a reinvestir no seu estabelecimento principal do Vale de Aosta.

No sector automóvel, a Fiat e a sua política de produção global continua sendo uma das principais incógnitas. É claro que uma deslocalização causaria graves danos e perdas económicas no Piemonte e para todas as actividades de metalúrgicas, mecânicas e automóveis induzidas.

As políticas industriais das grandes empresas internacionais devem ser abordadas e analisadas de uma forma diferente, já que só respondem a lógicas globais. Assim, se o estabelecimento implementado no território da região já não se encontra nos planos estratégicos da sociedade mãe, pode ser facilmente deslocalizado ou fechado mesmo se está em pleno desenvolvimento e que realiza lucros.

Outro fenómeno que merece uma atenção particular, é o da aquisição de marcas regionais por grandes empresas multinacionais que se interessam muito marginalmente à produção e aos trabalhadores locais, como foi o caso em Savoie com a Rossignol e outras grandes marcas desportivas.

As multinacionais francesas deslocalizadas ou implantadas nas regiões do Piemonte e Vale de

Aosta constituem também um caso notável. Entre elas, há nomes como Dassault Systems, Alstom, AKKA Italia, Ardeaseal, Audika, Faurecia, líder mundial em soluções de engenharia. Mais de 1.000 empresas francesas estão assim estabelecidas no Piemonte, 30% vêm da região Rhone-Alpes. Na outra direcção, o fenómeno é muito menos importante, mesmo se existam pelo menos 290 empresas do Piemonte que empregam 15.000 funcionários na região francesa.

Assinalamos, finalmente, que a Região do Piemonte aprovou uma lei regional, chamada o Contrato de implementação (CDI - *Contratto Di Insediamento*) para incentivar o reimplantação no seu território de empresas que deslocalizaram no passado as suas instalações de produção.

VISÃO GERAL ACTUALIZADO DAS ACTIVIDADES DO CSIR ALPES-ARCO LEMÁNICO

TRABALHOS E ACTIVIDADES TEMÁTICOS

Nos últimos anos, o CSIR Alpes-Arco lemánico tem vindo a colaborar, através do seu gabinete, com os representantes de todas as organizações sindicais italianas, francesas e suíças presentes no seu interior, particularmente no contexto de comissões ad hoc criadas e nomeadas pelo gabinete sobre temas específicos.

O sector dos transportes e da mobilidade, em particular, teve um papel importante, posicionando-se claramente a favor da ligação ferroviária Turim/Lyon (muito criticada), considerada como um elemento essencial para descongestionar as travessias e os colos alpinos (principalmente o Fréjus e o Mont Blanc). Muitas reuniões foram realizadas sobre o assunto, em Turim, Aosta, Chambéry e Lyon.

A mobilidade transfronteiriça no contexto da regulamentação europeia é outro tema importante que foi discutido no contexto de conferências e seminários organizados em colaboração com a Região do Piemonte.

Uma comissão ad hoc foi criada para monitorar o diálogo social e as suas implicações específicas para cada região.

Uma grande atenção foi dedicada à formação em geral e em particular à formação dos quadros sindicais das organizações do nosso CSIR. Uma reunião inter-regional para a formação dos jovens quadros sindicais foi organizada pelo CSIR no Vale de Aosta, no mês de Junho de 2010, evento no qual participaram muitas personalidades da CES.

ACTIVIDADES SECTORIAIS

O CSIR Alpes-Arco lemánico dedicou uma especial atenção às publicações e aos trabalhos de pesquisa temáticos. Entre os trabalhos realizados e publicados:

O Conselho sindical inter-regional Alpes-Arco lemánico
Crónica de um actor social transfronteiriço na governação europeia
Por Andrea Ciampani e Davide Clari - 2009

O CSIR também ajudou à realização dos documentos de síntese dos trabalhos da conferência de Turim:

Os obstáculos à mobilidade dos trabalhadores na União Europeia
Reflexões e experiências - 2009

Durante o salão IO LAVORO dedicado aos jovens em busca de emprego na nossa região, o CSIR criou, em Turim, Albertville e Aix-les-Bains, em colaboração com as administrações públicas inter-regionais do trabalho, stands de informação sobre a actividade sindical do CSIR.

A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

O CSIR Alpes-Arco lemnico tem sido o motor do acordo bilateral entre a França e a Itália, para a realização do túnel do Mont-Blanc e manifesta do papel de mediação que pode desempenhar o CSIR para fazer dialogar todas as organizações e inter-profissionais e sectoriais inter-regionais que fazem parte do CSIR.

Este sucesso permitiu celebrar um acordo binacional que continua a alimentar com as suas recaídas positivas um diálogo social cujo CSIR é o garante.

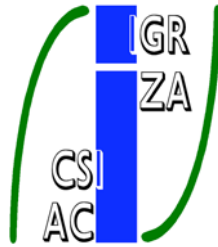
EFEITOS E CONSEQUÊNCIAS DA CRISE ECONÓMICA SOBRE O DIALOGO SOCIAL – PONTO DA SITUAÇÃO

Os governos nacionais europeus acreditam agora que é essencial reduzir as despesas públicas e controlar a dívida pública, de acordo com o PIB produzido. Esta é uma posição que deve ser considerada.

Esta política resulta em menos investimentos em todos os sectores estratégicos das economias nacionais, tendo um impacto negativo significativo sobre as regiões, os municípios e os serviços em geral.

Para as regiões italianas, a redução da despesa pública teve o efeito de bloquear *de facto* os mecanismos de negociação colectiva, provocando uma crise de emprego grave.

O fortalecimento do diálogo social continua a ser uma prioridade para o CSIR Alpes-Arco lemnico. No entanto, temos de constatar que o nosso CSIR não tem sido activamente associado com a recente criação da euro-região Alpes-Mediterrâneo e que não está representado na mesma. A presidência do CSIR trabalha sem moderação para atrair a atenção dos presidentes das regiões que compõem a Euro-região sobre esta questão.



Consiglio Sindacale Interregionale Alpi Centrali - Interregionaler Gewerkschaftsrat Zentralalpen

Caros colegas, envio um abraço fraterno do coração dos Alpes Centrais.

A) Ponto da situação da indústria e dos sectores chave do CSIR-AC / IGR-ZA - Empresas e subcontratações transfronteiriças

O CSIR Alpes Centrais é composto pelas províncias autónomas de Trento (497 546 habitantes para 6 207 km²) e de Bolzano (464 530 habitantes para 7 400 km²), da província de Belluno (211 493 habitantes para 3 680 km²), do estado austríaco do Tirol (672 209 habitantes para 12 647 km²) e do cantão suíço dos Grisões (186 744 habitantes para 7 105 km²). As respectivas capitais de concelhos destes territórios são Trento, Bolzano e Belluno, Innsbruck e Coira (Chur).

Globalmente, a população do CSIR-AC ronda os 2 100 000 de habitantes, localizada num território essencialmente montanhoso de mais de 37 140 km². Fala-se alemão, italiano, ladino e romanche.

A actividade económica está concentrada principalmente nos serviços (65%). O turismo e profissões relacionadas (instalações por cabo, meios mecânicos de subida, HORECA, bem-estar) têm um lugar importante. A cooperação transfronteiriça está bem desenvolvida em todo o território do CSIR, particularmente na agricultura, na distribuição, no crédito e nos serviços.

Existe também uma alta densidade de estabelecimentos bancários e empresas de transporte rodoviário nacional e internacional.

A agricultura de montanha também está bem desenvolvida com uma grande produção de frutas e legumes para as indústrias transformadoras agro-alimentares e para o sector do vinho. A exploração dos extensivos recursos florestais da região, e logo do sector a madeira (8%), dá origem a uma importante actividade.

As profissões industriais e artesanais (25%) relacionadas com os recursos hídricos e logo com a energia constituem uma outra actividade importante. As novas tecnologias ligadas às energias limpas começam a desenvolver-se, e com elas, a utilização na construção da madeira e de aplicações de eficácia energética baseada no isolamento de edifícios quer residenciais, quer comerciais e que se inspiram do modelo "Casaclima". Estes desenvolvimentos também induzem uma evolução inovadora num sector tradicional como a construção civil.

Também no sector da construção, deve salientar-se a importante contribuição que representam as actividades de estudo e implementação de "grandes obras de infra-estrutura", como o túnel suíço do Saint-Gothard e o projecto transfronteiriço austro-italiano do túnel ferroviário do Brenner (BBT).

Observa-se também a presença significativa de empresas de fabricação mecânica, química, óptica (óculos), etc.

As actividades transfronteiriças estão concentradas principalmente no sector da construção e do transporte internacional. Há cerca de 1 500 movimentos pendulares transfronteiriços e 4000 jovens que seguem uma formação profissional no país vizinho.

I-39100 Bolzano-Bozen via A. Buffulinistr. 84/C c/o SGK-UIL Tel.0471-245611 Fax 0471 - 934537

A-6020 Innsbruck – Südtiroler Platz 14-16 c/o ÖGB Tel. 0043-512-59777610 Fax - 615

A construção do túnel ferroviário de base Brenner representa, por enquanto, a principal iniciativa transfronteiriça na região. Faz parte dos grandes projectos de infra-estrutura europeus (RTE). Todos os territórios interessados (Tirol, Alto Adige - Tirol do Sul, Trentino, em conjunto com UE, a Itália e a Áustria) contribuíram finalmente para uma parte dos financiamentos (vários milhões) previstos. A escavação da galeria piloto já resultou em benefícios económicos para as empresas locais às quais foi adjudicado em subcontratação 40% do conjunto das obras dadas em submissão.

B) Implementação da rede da negociação colectiva existente

Os sistemas de convenções colectivas em vigor dentro do nosso CSIR podem ser divididos principalmente segundo dois modelos de inspiração distinta: o modelo suíço e o modelo austro-italiano.

O modelo suíço inscreve-se num contexto muito específico em termos de moeda, de fiscalidade, de serviços de saúde e de segurança social, um contexto fortemente federalista e liberal. Neste sistema, a "ausência" *do sostituto d'imposta*, de um serviço nacional de saúde e de um sistema de segurança social universal acompanha-se de salários mínimos garantidos que podem variar segundo a localidade, o município ou o cantão.¹

Na Suíça, por conseguinte, a concorrência entre as caixas mútuas e os seguros privados de saúde desempenha um papel importante na oferta de seguros de saúde, enquanto que em matéria de segurança social, são os fundos de pensão dos sectores, os bancos e as seguradoras que arbitram a oferta. As políticas fiscais, por seu turno, fazem intervir a concorrência entre as entidades territoriais, mesmo vizinhas.

Os sistemas austríacos e italianos, por outro lado, são muito semelhantes, uma vez que derivam de modelos clássicos de *bem-estar* a europeia. Além disso, o sistema público de segurança social dos dois países mostra que há grandes semelhanças, como no resto do sistema de saúde e até mesmo no sistema fiscal. No entanto, existem diferenças em termos de negociação colectiva sectorial. Assim, no sector da construção, as *Casse Edili* - as caixas de segurança social dos trabalhadores da construção civil - têm, por convenção, propósitos e missões diferentes.

Mas de uma forma geral, a Áustria e a Itália são muito semelhantes, além disso, os dois países também partilham desde dos últimos dez anos a mesma moeda: o euro.

Por outro lado, os sistemas convencionais italianos e austríacos estão submetidos à regulamentação e, portanto, às directivas comunitárias e à jurisprudência do Tribunal de Justiça Europeu relativamente ao direito do trabalho e da concorrência económica e financeira.

Este último aspecto também foi discutido durante o seminário dos dias 24 e 25 de Março, que foi organizado e financiado no âmbito do projecto que acaba hoje. Nesta ocasião, um investigador na Faculdade de Direito da Universidade de Trento exemplificou a base sobre a qual repousa o direito transnacional do trabalho dentro da União Europeia. O Sr. Mattei destacou o fato de que a jurisprudência do Tribunal de Justiça Europeu tende cada vez mais a conciliar o direito das empresas com a livre circulação de serviços - garantido por acordos de comércio livre que unem os países da União - e os direitos fundamentais consagrados na Carta de Nice, estes estabelecem a obrigação de garantir aos trabalhadores europeus condições de salários adequadas e protecções reais em termos de prestações sociais, de segurança social

¹ Ndt: O intermediário - empregador ou entidade - responsável de pagar ao fisco os descontos obrigatórios e outros impostos retidos na fonte.

e de saúde. O acórdão *Koelzsch*, proferido recentemente pelo Tribunal de Justiça Europeu (2011/03/15), foi também discutido. Este acórdão estabelece que o trabalhador em missão no estrangeiro não depende necessariamente, em termos de direito do trabalho, do país da empresa com a qual assinou o seu contrato de trabalho. Mas, ao contrário, no seu caso também, a lei aplicável é a do país onde o trabalhador cumpre a maioria das suas obrigações profissionais.

Este acórdão é de grande importância para as obras transfronteiriças entre a Áustria e a Itália, em particular no âmbito da futura empreitada do túnel de base do Brenner, na qual irão participar trabalhadores e empresas de várias nacionalidades.

Por enquanto, consideramos que o único acordo que foi alcançado após negociações com a sociedade BBT S.E é o acordo relativo ao reconhecimento do tempo de trabalho perante as diversas caixas de segurança social da construção ou seja, a caixa da província autónoma de Bolzano-Bozen (Cassa Edile Bauarbeiterkasse-CE-BK) e a sua homóloga Austríaca (Bauarbeiter-Urlaubskasse). O acordo diz respeito aos trabalhadores da construção civil envolvidos no grande projecto transfronteiriço do túnel do Brenner e que trabalham fora dos seus países (Anexo 1).

C) Deslocalização / reestruturação

Como a maioria dos territórios vizinhos, o CSIR-AC / IGR-ZA também não escapa ao fenómeno das deslocalizações.

Os países da Europa de Leste, membros ou não da União Europeia, são o destino preferido de uma série de empresas de diferentes sectores: têxtil (Bailo), transporte rodoviário (Fercam, Arcese), química (Zobel, Thun, Marangoni), indústria transformadora (Luxottica). Mas o Extremo Oriente (China, Vietname, Coreia) também é um destino de eleição.

As reestruturações, que muitas vezes, dão origem a estas deslocalizações, mantêm, no entanto, a sede e a alta direcção das empresas no seu local de origem. Isto implica que a governação, os escritórios de estudos e projectos, os centros de investigação e inovação ficam implantados no seu território histórico e cultural de origem.

D) Visão geral actualizada das actividades do CSIR-AC / IGR-ZA:

Desde há alguns anos para cá, o CSIR-AC / IGR-ZA tem levado a cabo, em colaboração com o Instituto de promoção dos Trabalhadores (Arbeitsförderungsinstitut - Istituto Promozione Lavoratori – AFI-IPL) de Bolzano-Bozen, um projecto de folheto multilingue de informação comparativa sobre a regulamentação social em geral e fiscal. Esta publicação, distribuída nas províncias transfronteiriças, também trata dos direitos dos trabalhadores transfronteiriços do Alto Adige - Südtirol (I), do Tirol (A) e do cantão dos Grisões (CH). Esta iniciativa contou com o apoio da EURES, cuja parceria tem ajudado a promover o emprego transfronteiriço, os contactos e o trabalho do CSIR – AC / IGR-ZA.

Como uma visão geral das últimas actividades realizadas pelo nosso Conselho Sindical Inter-Regional Alpes Centrais (CSIR AC / IGR-ZA), destacamos apenas as seguintes iniciativas:

Maienfeld bei Chur - 28.2.2008 (Cantão dos Grisões)

"Comparação transfronteiriça dos salários e dos preços na região dos Alpes centrais, para avaliar as condições de vida dos trabalhadores, homens e mulheres."

Um documento foi elaborado no final do trabalho e faz votos para a adopção de novos indicadores de preço. Indicadores que sejam mais realistas (como a "cesta do Eurostat") e mais consistentes com aqueles utilizados no âmbito das negociações do primeiro nível. Também expressa o desejo de um reforço do segundo nível de negociação (sector, território, empresa), especialmente em Itália, na medida em que estes dispositivos são mais prevalentes e praticados na Áustria e na Suíça. No plano fiscal, o documento estigmatiza as políticas que penalizam os produtores de rendimentos em relação às pessoas que beneficiam de rendas financeiras ou de produtos do património.

Innsbruck - 26.9.2008 (Tirol)

"Avaliação e impacto social da directiva "Serviços".

Uma resolução dirigida a todos os representantes políticos foi aprovada por unanimidade. Esta moção solicita que todos os esforços sejam feitos para: manter o nível de coesão social adquirido; garantir o serviço público e não o submeter à lógica do mercado e dos lucros; respeitar as convenções colectivas dos funcionários públicos, incluir obrigatoriamente na regulação dos mercados e nas autorizações, regras claras para garantir a qualidade dos serviços e a proibição de praticar dumping social ou salarial.

Nalles (BZ) – 20.2.2009

"Estudo comparativo dos amortecedores sociais disponíveis para os empregados no contexto de crise global"

Depois de terem exposto durante os trabalhos as políticas implementadas pelos parceiros sociais e colectividades territoriais, os delegados elaboraram um documento no qual expressam a sua preocupação com a grave crise que enfrenta o mercado de trabalho, crise para a qual atribuem a responsabilidade à especulação financeira. Também afirmam a necessidade das empresas, os bancos e as instituições de crédito assumirem as suas responsabilidades sociais irrevogáveis. Os governos, em qualquer nível que seja - local, nacional, continental - foram convidados a dedicar recursos financeiros adequados e a tomar medidas legislativas suficientes em favor dos trabalhadores e das famílias afectadas pela crise do emprego.

Riva del Garda (TN) - 26 de Março de 2010

"Análise comparativa da fiscalidade em Itália, Áustria e Suíça"

Após um exame aprofundado no qual participaram peritos de três países, um documento de síntese foi aprovado. Este documento começa por reconhecer a fragilidade das políticas fiscais nos três países examinados em termos de tributação dos rendimentos financeiros ou dos produtos de património. Pede-se um reequilíbrio do imposto sobre o benefício dos produtores de rendimentos, ou seja, dos trabalhadores assalariados, dos trabalhadores independentes e das empresas.

No âmbito das actividades levadas a cabo em 2009 e 2010 sob os auspícios do Arbeiterkammer (AK) Tirol (Serviço das actividades europeias), o CSIR AC / IGR-ZA participou, em colaboração com o AFI-IPL Bolzano -Bozen e as confederações sindicais CGIL / AGB SGBCISL e

UIL-SGK do Alto-Adige/Südtirol com o ÖGB TIROL e a Associação dos sindicatos livres da Eslovénia/ZSSI, e também com o apoio financeiro da União Europeia, num projecto para colectar dados sobre as empresas multinacionais implantadas nas nossas regiões (Trentino Alto-Adige/Südtirol, Tirol) e para um recenseamento dos Conselhos de Empresa Europeus (CEE), em particular para aumentar a difusão das representações sindicais transfronteiriças que são justamente os Conselhos de Empresa Europeus (www.ewc-networking.eu).

Esta publicação também pretende ilustrar os novos critérios introduzidos pela Directiva 2009/38 da UE para a criação de uma representação sindical dos trabalhadores europeus, através dos CEE; directiva que substitui a Directiva 94/45/CE. Os CEE são entidades sindicais supranacionais tendo por objectivo permitir o acesso à informação e a consulta dos trabalhadores, das empresas comunitárias e multinacionais.

E) Efeitos e consequências da crise económica sobre o diálogo social

A região dos Alpes centrais também foi duramente atingida pela crise económica e financeira. As taxas de desemprego e de crescimento não são no entanto tão más como as das regiões vizinhas. Todavia, o recurso aos amortecedores sociais aumentou de forma geométrica: subsídios de desemprego, mobilidade, desemprego parcial. Novas ajudas específicas foram também implementadas, especialmente nas províncias autónomas de Trento e Bolzano, para complementar e reforçar os mecanismos existentes, particularmente em Belluno e alhures. Trata-se principalmente de subsídio de rendimento garantido ou de cidadania (*reddito di garanzia o Cittadinanza*) compensações horárias concedidas às pessoas participando nos cursos oferecidos pela província autónoma de Trento e ajudas locais concedidas aos trabalhadores sem rendimentos.

Em Itália, a atenção e o interesse para as instituições bipartidárias (empregadores / trabalhadores) têm ganho terreno. Essas estruturas costumam oferecer uma velocidade de acção e modalidades de intervenção subsidiária significativas, quer em termos de formação e segurança no trabalho, quer em termos de relações de trabalho, medidas de apoio e ajudas aos trabalhadores e às empresas que se encontram numa situação financeira difícil devido às condições económicas.

Durante os nossos últimos seminários e reuniões, tornou-se necessário aumentar ainda mais o intercâmbio de informações e de "boas práticas" dentro de cada um dos CSIR e entre os 45 CSIR europeus.

Além disso, parece agora igualmente essencial de compensar a ausência de estruturas bipartidárias envolvendo as partes interessadas, incluindo os empregadores.

Enquanto não comunicarmos directamente com os interlocutores interessados, e que não praticarmos o diálogo não-hierárquico e a reciprocidade, cada actor irá permanecer fechado na sua própria "torre" e permanecerá convencido das suas boas razões, deixando assim ao político - e, muitas vezes, infelizmente, aos representantes dos interesses dos mais fortes, sejam eles nacionais ou económicos - o poder de decidir sozinho das escolhas que condicionarão o futuro dos trabalhadores e de todos os cidadãos e cidadãs da Europa.

O Presidente do **CSIR-AC / IGR-ZA** 2011-2012

Walter Alotti

c/o UIL Trentino, via Matteotti 20/1, 38100 Trento

Tel. 0039-0461-376111 Fax 0039-0461-376199 Cell.0039-360692744 E-Mail: waalotti@tin.it



PROJECTO "DESENVOLVIMENTO DO PAPEL DESEMPENHADO PELOS CSIR NO REFORÇO DA COOPERAÇÃO TRANSFRONTEIRIÇA EM MATÉRIA DE NEGOCIAÇÕES COLECTIVAS"

O CSIR Pirenéus Ocidentais Eixo Atlântico é um órgão de cooperação sindical entre as regiões fronteiriças da França (Aquitânia) e Espanha (Aragão, Navarra e Euskadi) enquadrado na Confederação Europeia de Sindicatos. Neste participam os sindicatos franceses CGT, CFDT, CFTC e UNSA de Aquitânia e do lado espanhol CCOO e UGT de Navarra, Euskadi (País Basco) e Aragón.

O CSIR tem mais de 17 anos de experiência de encontros e de partilha de trabalho, durante os quais as organizações participantes desenvolveram projectos, actividades e oficinas como instrumentos para fortalecer a cooperação sindical em ambos os lados da fronteira.

Nesse sentido, e como base metodológica, gostaríamos de realçar que o nosso CSIR tem uma característica que devemos ter em conta quando se realiza uma análise da Negociação Colectiva, ou seja, a participação da representação espanhola caracteriza-se por ser composta por três Comunidades Autónomas, frente a região Aquitânia, no caso francês. Por esta razão, enfatizamos que a análise apresentada fornece uma unificação em termos de informação, observando como base comparativa os aspectos que têm uma situação homogénea nos três territórios espanhóis.

Então, nas próximas linhas iremos apresentar as conclusões do Seminário realizado em Pamplona (Espanha) no passado dia 23 de Março de 2011.

1. A situação industrial e as empresas transfronteiriças

A realidade económica dos territórios que fazem parte do CSIR Pirenéus Ocidentais - Eixo Atlântico tem características macroeconómicas semelhantes, mas também variações importantes na caracterização sectorial da sua estrutura de produção.

Comparação do PIB de 2008 da Aquitânia, Aragão, Navarra e Euskadi, per capita.

Territórios	PIB, Milhões. EUR	PIB per capita, EUR	PIB, Milhões. SPA ¹	PIB per capita, SPA	PIB per capita, SPA, UE27 = 100
Aquitânia	87 115	27 300	76 601	24 000	96
Aragão	34 093	26 100	36 978	28 300	113
Euskadi	67 984	31 800	73 737	34 500	138
Navarra	18 492	30 300	20 057	32 900	131

Fonte: Eurostat.

Do lado **espanhol**, as regiões de Euskadi, Navarra e Aragão têm uma forte componente industrial quer em termos de contribuição para o PIB, quer em termos de emprego.

No caso de **Euskadi** a indústria concentra 22% do emprego. O bom desempenho do sector fez baixar, no ano passado, o desemprego de 8,03%. Os sectores indústrias mais importantes são a metalurgia e os artigos metálicos, a maquinaria e o material de transporte.

A produção industrial na C.A. de Euskadi em 2010 cresceu 1,8% em relação ao ano anterior. Observa-se uma consolidação da recuperação industrial, que passa a ser o sector mais dinâmico da economia.

Também no caso de **Navarra**, o peso importante do sector industrial na economia e no emprego é uma das características da sua economia. Uma rede de pequenas e médias empresas, estabelecidas no corredor Alsasua-Pamplona-Tudela e no eixo da Ribera d'Ebre, forma o tecido industrial autóctone, mas não é insignificante a presença de unidades de produção pertencentes a empresas multinacionais, dada a sua importância em termos de emprego e valor acrescentado, bem como a sua contribuição decisiva para a modernização do sector produtivo regional e, portanto, o desenvolvimento económico da Comunidade Foral.

Grande parte dessas fábricas industriais, pertencem aos dois subsectores com a maior actividade da indústria, em Navarra: Automóvel e Maquinaria e equipamento. Com os dois subsectores e o terceiro em ordem de importância, o da indústria agro-alimentar, obtém-se mais de metade do VAB industrial de Navarra. Dada essa concentração, a diversificação das actividades no sector testemunhou avanços significativos no final dos anos noventa, graças à implementação e ao desenvolvimento de uma indústria de energia eólica à qual é atribuído um alto potencial de crescimento.

Também em **Aragão** os sectores industriais desempenham um papel relevante. Os sectores chave de Aragão, sob o critério da contribuição para o PIB, e/ou da população activa e/ou do efeito sobre outros subsectores e/ou com potencial de futuro são: automóvel e sector auxiliar, logística, turismo, fabricação de equipamentos, indústria agro-alimentar, energia e reciclagem, fabricação de papel e outros derivados da

¹ SPA: standards de poder de compra.,

celulose, serviços às empresas com alto valor acrescentado e serviços de proximidade relacionados com a qualidade de vida.

Do lado **francês**, a região da **Aquitânia**, que representa 4,5% do Produto Interno Bruto nacional, tem uma distribuição sectorial diferente: a indústria recolhe 12% da actividade e do emprego, a construção concentra 7% da actividade e 8% dos empregos, a agricultura 4-5%, enquanto o sector dos serviços representa 77% da actividade e 75% do emprego.

Empresas transfronteiriças:

Existe uma grande desinformação e falta de dados fiáveis que nos permitam realizar uma análise rigorosa da realidade das empresas transfronteiriças no âmbito dos Pirenéus Ocidentais - Eixo Atlântico. Apesar disso, constata-se um nível de actividade não muito alto com uma maior presença no caso do fluxo Euskadi-Aquitânia e significativamente menor entre Navarra-Aquitânia e Aragão-Aquitânia.

No primeiro caso, a falta de informação não se limita à colecta de dados, mas também ao facto de que 50% das empresas admitem que têm uma grande falta de conhecimento do território vizinho, mesmo se 42% tenham relações comerciais com ele. Com o objectivo de facilitar o conhecimento mútuo e contribuir assim para o desenvolvimento económico, foi criada a Câmara de Comércio Internacional Transfronteiriça Bihartean, formada pelas Câmaras de Comércio de Guipúscoa e Baiona.

No caso de Navarra-Aquitânia, a realidade transfronteiriça limita-se ao sector comercial em áreas muito específicas. Existem trabalhadores franceses em comércios espanhóis (exemplos: vendas de Ibardin e Dantzarina). Esses trabalhadores descontam para a segurança social espanhola porque são contratados por empresários espanhóis e são regidos pela convenção do comércio. Em alguns casos, houve um intercâmbio de trabalhadores no sector agrícola.

Em Aragão, não há nenhuma empresa transfronteiriça significativa, nem uma subcontratação transfronteiriça notável, em termos de volume de negócios ou de emprego. Apesar dessa realidade, é notável a existência de empresas ou de grupos empresariais que operam em Aquitânia, Aragão, Navarra, e Euskadi e com diferentes condições de trabalho para os seus trabalhadores. Por exemplo o Grupo Auchan (Alcampo Sabeco, Simply Market, Simply Store, Hyper Simply, Aro Rojo, Inmochan España –em Aragão Auchan, Atac, Simply Market, Auchan Direct, Voyages Auchan, Banque Accord, Inmochan –em Aquitânia).

Existem, portanto, muitas dificuldades para quantificar a actividade empresarial transfronteiriça e o volume de trabalhadores empregados nesta situação, uma característica que é um sintoma da "invisibilidade" da qual estão sujeitos esses trabalhadores. Um estudo do CSIR Pirenéus Ocidentais - Eixo Atlântico, desenvolvido no âmbito do "Observatório do Emprego Transfronteiriço" contabilizava mais de 3.500 trabalhadores fronteiriços na região, a maior parte ligados à fronteira entre Euskadi e Aquitânia.

2. Uma análise da Negociação Colectiva.

2.1. O quadro

A negociação colectiva é o instrumento regulador que nos permite intervir no quadro regulamentar das condições de trabalho.

Do lado **espanhol**, a doutrina define a negociação colectiva como o "*acordo autónomo e livremente adoptado, de natureza e efeitos colectivos, celebrado entre os representantes dos trabalhadores e dos empregadores ou do empregador, através de um processo de discussão e de negociação prévia, que estabelece direitos e obrigações que irão reger as suas relações laborais, quer individuais, quer colectivas*".

Segundo esse conceito, as chaves que definem a convenção colectiva são as seguintes:

- **Acordo autónomo e livremente adoptado.**
- **De natureza e efeitos colectivos.**
- **Celebrado entre os representantes dos trabalhadores e dos empregadores ou do empregador.**
- **Através de um processo de discussão e negociação prévia.**
- **Para estabelecer direitos e obrigações** que irão reger as suas relações laborais.

A negociação colectiva em **França**, tem características semelhantes, mas com algumas diferenças importantes. Em ambos os casos, a negociação colectiva cobre a maior parte dos trabalhadores, mais de 90% em França e 80% em Espanha. A negociação é, em princípio, de âmbito sectorial e posteriormente geográfico, mediante acordos por sector e departamento em França e por sector e província em Espanha. As condições estabelecidas nos acordos de nível superior à empresa individual são aplicáveis a todas as empresas e trabalhadores do sector ou da área geográfica relevante, essa aplicação é discricionária em França e automática em Espanha.

Em França, as relações colectivas de trabalho entre empregadores e trabalhadores e sua determinação através da negociação colectiva é regulada pela lei Auroux de 13 de Novembro de 1982, a lei sobre o diálogo social de 4 de Maio de 2004 e a lei relativa à renovação da democracia social de 20 de Agosto de 2008. A negociação colectiva é fundada sobre um princípio do Preâmbulo da Constituição de 1946, que estipula que "todo o trabalhador participa, através dos seus delegados sindicais, na elaboração colectiva das condições de trabalho". O Livro III do Código do Trabalho, que regula o diálogo social, define o objecto e o conteúdo das convenções e acordos colectivos, o processo de negociação e a celebração de convenções e acordos colectivos, o âmbito e a periodicidade da negociação colectiva, a aplicação de acordos e convenções e o direito à expressão directa e colectiva dos trabalhadores.

No caso francês, portanto, o direito do trabalho é regido em primeiro lugar pela Lei. Segue-se o que se chama a hierarquia das normas: em princípio, proíbe celebrar acordos colectivos que sejam inferiores às normas legislativas e regulamentares. Mas desde 2004, 14 temas de negociações podem levar a acordos mais desfavoráveis do que os previstos pelas normas superiores.

Os acordos interprofissionais são transversais e, por isso, limitados (formação, saúde no trabalho, etc.). No entanto, os acordos sectoriais são mais numerosos. Existe também a obrigação de negociar salários todos os anos e a cada 5 anos as

requalificações. Além disso, nas empresas onde existem uma ou mais secções sindicais, o empregador deve proceder a negociação sobre o salário efectivo, a duração e a organização do trabalho, a gestão dos horários e de poupança salarial.

A negociação empresarial permite adaptar as normas do Código do Trabalho às especificidades e às necessidades da empresa. Os estabelecimentos que têm uma secção sindical e um delegado sindical estão sujeitos a obrigações de negociação sobre diversos temas e com uma frequência variável.

Todos os anos, a obrigação refere-se aos salários, à adaptação do tempo de trabalho, à igualdade profissional, à poupança salarial, à inserção profissional e à manutenção do emprego dos trabalhadores com deficiência. E a cada três anos, a obrigação refere-se a empresas com mais de 300 empregados.

2.2- Alguns dados de referência

Como observado anteriormente, a França e a Espanha têm taxas altas de cobertura de negociação colectiva, 90% em França e 80% em Espanha.

Em **Espanha**, as convenções podem ser empresariais ou sectoriais. Os dados do território nacional, em 31 de Dezembro de 2010, reflectem a existência de 2.707 convenções colectivas, das quais 1.994 são empresariais e 713 sectoriais.

Um total de 896.781 empresas estão afectadas pelas convenções registadas no ano passado e que por sua vez afectam 7.113.457 de trabalhadores. Destes, 542.309 têm convenções empresariais e 6.571.148 dispõem de convenções de nível superior.

O contexto de crise definiu 2010 como excepcional em termos de valores globais:

- Há menos 2 milhões de trabalhadores envolvidos nas convenções registadas (7,1 milhões contra 9,1 milhões em 2009).
- A diferença no aumento do salário médio, inicialmente acordado, foi se reduzindo para metade para o mesmo período. O aumento salarial médio equivale a 1,31% para um total de 7.113.457 trabalhadores. No âmbito da empresa, o aumento salarial médio é de 0,96%, e nas convenções sectoriais situa-se em 1,34%.
- A percentagem de trabalhadores abrangidos pela cláusula de garantia salarial baixa de 68,35% para 45,58% em 2010. Cerca de 5 em cada dez trabalhadores não beneficia dessa protecção quando ocorrem desvios inflacionistas nos preços no consumidor.

Estes dados revelam claramente a moderação significativa do crescimento dos salários acordados em 2010, sendo habitual que os aumentos das convenções salariais sejam inferiores aos sectoriais. Isto corresponde ao que foi acordado no Acordo para o Emprego e a Negociação Colectiva 2010-2012 (AENC), que recomenda a inclusão de uma cláusula de salvaguarda salarial de cerca de 1% para 2010. Embora o valor do IPC em Dezembro foi de 3% frente a 0,8% no mesmo período do ano passado, segue a tendência de baixa dos aumentos dos salários que pode ser explicada pela dificuldade em chegar a acordos nesta altura de reformas laborais e de crise generalizada.

A nível regional, quer em Aragão, quer em Navarra e Euskadi a situação geral reproduz-se. No caso de **Aragão**, o número de convenções em vigor é de 1.300. Destas, 229 correspondem a convenções sectoriais e 1.071 correspondem a convenções empresariais. Os dados oficiais correspondentes a 2010 indicam a existência de 120 convenções registadas, 88 empresariais e 32 de nível superior ao da empresa. Afectam 15.216 trabalhadores e 177.019, respectivamente. Isto implica que, em 31 de Dezembro a assinatura de convenções sofreu uma queda de 42,03%, de 183 empresas em 2009, passou em 2010 para 120.

Vive-se uma situação semelhante em **Navarra**. Na Comunidade Foral há em vigor por lei 183 convenções colectivas negociadas e publicadas, 34 dizem respeito a convenções colectivas sectoriais e 149 a convenções colectivas empresariais e afectam cerca de 140.000 pessoas. Para o resto da população activa existem duas situações possíveis: a) aplica-se uma convenção nacional sectorial ou empresarial, b) para os que não estão protegidos por uma CC, neste caso, as condições de trabalho são regidas pelo Estatuto dos trabalhadores e outras normas laborais. Além disso, estima-se que cerca de 20% dos trabalhadores/as não têm convenção de aplicação (cerca de 54.220 trabalhadores).

Por causa do impasse no qual se encontra a negociação colectiva nos últimos anos, destas 183 convenções, só 68 convenções colectivas foram actualizadas na expiração da sua validade afectando cerca de 97.000 pessoas.

Assim, no que diz respeito ao ano de 2010, deveríamos ter negociado 53 CC, mas até à data foram registadas e publicadas um total de 23 CC, com efeito a partir de 2010. Portanto, só conseguimos concluir 43,39% das negociações previstas para esse ano.

Tal como em Aragão e Navarra, a actividade de negociação em **Euskadi** em 2010 foi negativamente condicionada quer pela crise económica, quer pela atitude mantida pela Patronal e, neste caso, também pelos Sindicatos Nacionalistas que, sendo maioritários em muitas das Convenções que estão pendentes para negociar, não realizam o acto de responsabilidade que deveria responder à Negociação de uma forma séria e prioritária que permita através da realização de acordo actualizar as condições laborais dos trabalhadores e das trabalhadoras nas Empresas.

Em Euskadi, em 31 de Janeiro de 2011, o número total de convenções em vigor era de 187. Em 31 de Dezembro, 235 convenções, que protegiam mais de 150.800 trabalhadores/as, caducaram, por isso temos de acrescentar mais 21% de trabalhadores desprotegidos àqueles que já tinham visto a sua convenção caducar.

Por conseguinte, 90 das 115 convenções sectoriais a nível territorial em Euskadi, estão por negociar. Ou seja, 80% dos acordos sectoriais que protegem 220.700 trabalhadores estão caducados.

No caso **francês**, a nível nacional e no âmbito interprofissional, em 2008, último balanço público, foram registados vinte e seis textos.

Quanto à Negociação Colectiva Sectorial, 1.117 convenções foram assinadas: 549 sobre os salários, 58 sobre as classificações, 73 sobre a duração e a organização do tempo de trabalho, 19 específicas sobre a igualdade profissional, 59 mencionam os contratos de trabalho, 8 sobre a poupança salarial.

Em geral, a nível territorial o diálogo social que ocorre é marginal. Na Aquitânia, apenas duas estruturas profissionais têm convenções regionais: o sector agro-alimentar, e o da floresta e da madeira. Noutros dois sectores, metais e edifícios, existem convenções em alguns departamentos. Para o sector do metal existem encontros regionais entre os empregadores e os sindicatos, mas o objectivo é meramente informativo ou consultivo, ou seja, não há negociações reais.

No caso da negociação empresarial em 2009, na Aquitânia, foram assinados mais de 5.000 textos (novos acordos, cláusula acessória, denúncia de acordos), em 3.315 empresas, referindo-se potencialmente a 200.000 assalariados, ou seja, um em cada 6.

Após dedução das decisões unilaterais (tomadas unicamente pelo empregado) e os acordos ratificados por referendo para os empregados, que não reflectem a existência de um verdadeiro diálogo social. São 1.410 acordos de empresa, assinados pelos delegados sindicais ou empregados eleitos que foram registados nas Unidades Territoriais do DIRECCTE. Os salários são o principal tema abordado nos acordos de empresa, seguido do emprego e do tempo de trabalho.

2.3 A Negociação Colectiva Transfronteiriça

Se a realidade das empresas transfronteiriças é caracterizada pela falta de informação e se a situação dos trabalhadores fronteiriços é caracterizada pela sua "invisibilidade", a negociação colectiva transfronteiriça é catalogada pela falta de informação registada.

Estamos, portanto, numa realidade laboral difícil de quantificar e que por isso, carece de quadros normativos que regulam especificamente a suas peculiaridades como "trabalhadores transfronteiriços". Ter um melhor conhecimento deste grupo para promover uma acção sindical ligada à defesa dos seus direitos e interesses é o objectivo do CSIR Pirenéus Ocidentais - Eixo Atlântico. Por conseguinte, é essencial compreender os quadros normativos que regulam a negociação colectiva em ambos os lados da fronteira e aprofundar as diferentes situações que atravessam a negociação colectiva em todas as regiões.

2.4 A Negociação Colectiva como objecto de reforma

2.4.1. O caso francês

Como observado na secção anterior, as relações colectivas de trabalho entre empregadores e trabalhadores e sua determinação através da negociação colectiva é regulada em França pela Lei Auroux de 13 de Novembro de 1982, a lei sobre o diálogo social de 4 de Maio 2004 e da Lei sobre a renovação da democracia social de 20 de Agosto de 2008.

As leis de 2004 e 2008, mudaram muito o regulamento da negociação colectiva no que diz respeito à articulação entre os diferentes níveis de negociação, bem como as regras para a celebração de acordos e de representação sindical. A última reforma de 2008 foi precedida pela posição comum e foi assinada em 9 de Abril de 2008.

2.4.2. A reforma da Negociação Colectiva no caso espanhol

Ao mesmo tempo em que têm lugar os seminários de Pamplona para discutir sobre a negociação colectiva no âmbito do CSIR e ao apresentar este relatório, os agentes económicos e sociais espanhóis estão em pleno processo de negociação sobre a reforma da negociação colectiva. Assim, e para compreender os pontos-chave deste debate, tratamos de forma específica o caso, colocando alguns elementos que contribuem para a reflexão:

a) A necessidade de racionalizar a estrutura das convenções colectivas.

Actualmente, a negociação colectiva está a enfrentar um profundo processo de remodelação. Entre as principais necessidades e problemas diagnosticados encontram-se:

- As características da situação actual da negociação sectorial a nível nacional:
 - Falta de coordenação entre o nível sectorial e a empresa
 - Necessidades de introduzir elementos de legitimidade dos negociadores já que, mesmo se no campo sindical há eleições, o mesmo não acontece nas organizações empresariais.
 - Paralisação nos processos de negociação colectiva em 2010
 - Incerteza do modelo de negociação colectiva a ser seguido no curto prazo. Negociação realizada entre governo, sindicatos e associações empresariais pendente.
 - Fortes pressões empresariais e do mercado para destruir o actual modelo de negociação colectiva e eliminar algumas das garantias que este modelo proporciona aos trabalhadores.

Um instantâneo da estrutura da negociação colectiva em Espanha permite concluir que a característica fundamental que a acompanha é a fragmentação e o desmantelamento. É uma característica que a acompanha desde há muito, embora tenha havido tentativas, como o Acordo Interconfederal para a negociação colectiva em 1997, que tentou corrigir esta situação, embora não tenha tido êxito.

- O estado actual da negociação colectiva ao nível da empresa, é o seguinte:
 - excessiva fragmentação das convenções colectivas
 - queda acentuada na actividade da negociação em 2010, há espera de alterações a introduzir
 - tentativa empresarial de potenciar as convenções empresariais em detrimento das convenções de nível superior
 - falta de defesa dos trabalhadores das PME e das microempresas quando se potencia a negociação colectiva a nível da empresa.
- Actualmente, existem muitos grupos de pressão que em relação à reformulação do modelo de negociação colectiva, têm os seguintes objectivos
 - Que as convenções colectivas deixem de ser consideradas como uma fonte de direito. Em Espanha, as Convenções Colectivas resultam numa fonte extraparlamentar anormal (uma particularidade que resulta da época do corporativismo franquista). A principal implicação deste fenómeno é que cria,

no nosso sistema, a ultra-actividade das convenções, fazendo prolongar-se no tempo o acordado no momento determinado, até que haja um novo acordo.

- Que seja eliminada a eficácia global automática. De acordo com este princípio fundamental do nosso sistema, qualquer convenção de âmbito superior ao da empresa deve ser aplicada a todas as empresas e trabalhadores no foco geográfico e sectorial correspondente, independentemente de terem participado ou não na sua negociação.

- Que seja erradicada a prevalência das convenções sectoriais sobre as das empresas. O nosso sistema de negociação colectiva deriva da não prevalência das convenções empresariais sobre as dos outros níveis.

- Que seja quebrada a estrutura actual de negociação em que a maioria das empresas e dos trabalhadores estão afectados por convenções de nível intermediário (provinciais, sectoriais), dando um papel mais importante à negociação descentralizada a nível empresarial. Isto não significa que não podem existir convenções de âmbito sectorial nacional, mas defende-se que se uma empresa quiser exercer o seu direito de negociar uma convenção directamente com os seus empregados, esta deve prevalecer sobre a nacional, e se quiser beneficiar da convenção superior, a empresa deveria ter uma "cláusula de adjunção". Existe um debate sobre se é melhor ou pior do que ter uma "cláusula de escolha" de uma convenção superior, mas que seja esta que tenha prevalência.

A primazia das convenções empresariais, com a opção de "adjunção" a uma convenção nacional deixou completamente fora de jogo as convenções provinciais. A questão-chave, uma vez eliminadas as convenções de nível intermediário, seria a definição das matérias que devem ser negociadas nas convenções sectoriais e empresariais. Nas primeiras poderiam incluir-se aspectos como a formação e a reciclagem dos trabalhadores ou as modalidades de contratação passando pelas questões de segurança no trabalho. Nas convenções empresariais deveriam ser tratados os aspectos mais directamente relacionados à duração e a repartição do tempo de trabalho, à mobilidade, quer geográfica, quer funcional, e aos salários, que poderiam ser adaptados à competitividade de cada empresa.

- Que seja eliminado o IPC como um objectivo de referência dos aumentos salariais na negociação colectiva e que o seu lugar seja ocupado pela competitividade, factor difícil de medir.

b). Um contexto para o acordo

O Acordo Económico e Social, assinado em 2 de Fevereiro de 2011 pelo Governo Estatal, os sindicatos e os empregadores valorizou o carácter bipartido da reforma da negociação colectiva. Este acordo reforça o princípio central da negociação colectiva, a autonomia dos representantes dos empregadores e sindicatos quando definem as condições de trabalho.

Para CCOO e UGT, chegar a um acordo sobre a reforma da negociação colectiva é abrir o caminho para a implementação de um sistema mais estruturado de negociação colectiva, coordenada e eficaz, para que seja útil para os trabalhadores e empresas.

Tanto UGT e CCOO consideramos que a Negociação Colectiva é um instrumento fundamental para defender os interesses de todos os trabalhadores, por este motivo, rejeitamos a tentativa de cercear este direito fundamental com propostas como o Pacto para a Competitividade da UE.

c). Desafios e objectivos futuros para a negociação colectiva

A negociação colectiva enfrenta novos desafios. Entre outros, tem que abordar mais conteúdos e outras prioridades, tem que lidar com as mudanças na estrutura produtiva resultante do processo de globalização, descentralização e de contratação externa.

CCOO e UGT querem promover e melhorar a estrutura e a articulação da negociação colectiva existente em diferentes áreas, possibilitando a nível sectorial estatal, uma convenção geral ou um acordo-quadro, que são complementados por outras áreas, em função de razões de produção.

Junto com as convenções sectoriais estatais que unificam, simplificam e reduzem a fragmentação e a desestabilização actual, as organizações sectoriais consideram o planeamento e a coordenação na convenção estatal de outros níveis sub-sectoriais, provinciais e/ou autónomos e o desenvolvimento a nível empresarial.

Acreditamos que a reforma deve dar cobertura às actividades sem convenção sectorial de referência, e a criação de novos níveis de negociação deve garantir a ausência da concorrência e a invasão de âmbitos negociáveis já estabelecidos.

As deficiências de legitimidade devem ser corrigidas nas convenções reformando a legitimidade sindical na empresa e procurando soluções para a legitimidade das empresas, especialmente no nível supra empresarial, fortalecendo a segurança jurídica do contrato.

Por outro lado, devem ser reformadas, a melhoria dos instrumentos de flexibilidade interna e a adaptação das condições de trabalho ao desenvolvimento económico das empresas, sem sacrificar os direitos dos trabalhadores, no sentido do corrente Acordo para o Emprego e a Neg. colectiva 2010-12 revertendo os aspectos nocivos da Reforma do Trabalho nesta matéria e os congelamentos salariais, através de processos transparentes de informação e de participação com as organizações sindicais mais representativas da empresa e do sector, reforçando por sua vez o papel dos sindicatos nas pequenas e médias empresas.

Estamos comprometidos em impulsionar a negociação colectiva, reforçando o dever de negociar e evitar obstruções, incumprimentos, bloqueios ou práticas que impeçam o desenvolvimento e a implementação do processo de negociação; evitando a judicialização da negociação colectiva, reforçando o papel das comissões paritárias e potenciando os instrumentos previstos nos acordos de resolução de conflitos extrajudicial em vigor em cada nível, garantindo os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Para progredir neste sentido teremos de reforçar a autonomia dos parceiros sociais com o objectivo de potenciar e melhorar o emprego e a actividade económica.

3.- Situação das Deslocalizações/Reestruturações.

Quando reflectimos sobre a situação das deslocalizações/reestruturações de ambos os lados da fronteira, podemos concluir afirmando que a informação sobre esta área dificulta seriamente o seu estudo.

No entanto, quer Aragão, Navarra e Euskadi do lado espanhol, quer Aquitânia do lado francês, são territórios que foram directamente afectados pelos processos de deslocalização e reestruturação industrial. Embora seja verdade que a maior parte das reestruturações e dos encerramentos são por causa de falências ou encerramentos das empresas, e não propriamente das deslocalizações, também há casos em que a presença dos sectores produtivos maduros ou em declínio e as políticas de localização industrial em locais fornecendo o maior retorno sobre o capital investido gerou processos como:

- Desaparecimento de sectores produtivos anteriormente significativos (indústria têxtil, cablagem... no lado espanhol)
- Deslocalizações de empresas viáveis para zonas geográficas que oferecem melhorias substanciais no custo dos RH. Estes processos de deslocalização afectam geralmente os processos de produção relativamente intensivos no factor trabalho.

A esta realidade deve ser acrescentado o risco de deslocalização das actividades manufactureiras intensivas em mão de obra e de qualquer serviço que possa ser "centralizado".

A partir desta perspectiva, factores como: a) a ameaça representada pela distância física e psicológica entre os centros de produção e os centros de decisão, como é o caso de muitas filiais que pertencem a empresas internacionais e nacionais; b) o diferencial dos custos salariais comparando com os territórios com economias emergentes c) a busca de cenários e quadros normativos mais liberais (em matéria fiscal, ambiental, laboral...) por parte das empresas ou d) A perda de peso político e económico da Europa frente a mercados emergentes, contribui para dificultar a permanência de algumas empresas nas regiões que fazem parte do CSIR.

A maior parte das deslocalizações de empresas, que as nossas regiões têm sofrido, são direccionadas para territórios com alto diferencial de custo de mão-de-obra (Magrebe, Europa de Leste, Turquia e América do Sul...).

Em geral, as discussões no CSIR visualizaram a importância de colocar o fenómeno das deslocalizações como uma acção sindical central nas organizações. De que maneira as cooperações transfronteiriças de todos os tipos podem se tornar activas para que o movimento sindical as antecipe e as reverta em elementos positivos?

4. Impactos da Crise no Diálogo Social

A crise, em todas as suas expressões, traduz-se numa dificuldade maior em manter quer o âmbito normativo que suporta a maior parte dos direitos sociais e laborais, quer a capacidade de diálogo dos sindicatos para participar no quadro normativo. Quer do lado francês, quer do lado espanhol, as referências aos cortes sociais e laborais levaram à mobilização permanente do sindicalismo e da população activa.

No caso **espanhol**, partimos de pontos de referência diferentes, desde a ruptura da concertação social até à greve geral passando pela recuperação do acordo em algumas matérias, como a reforma das pensões:

1. Ruptura de acordos alcançados:

Função Pública: três meses depois de ser alcançado, o acordo é quebrado unilateralmente pela Administração, baixaram e congelaram os salários, quer dos funcionários, quer de outros grupos que, embora não estarem vinculados ao acordo para a função pública, mas ao seu próprio acordo, são também afectados por esta medida.

Esta decisão foi rapidamente transferida para o privado, já que se a Administração pode romper unilateralmente os seus acordos, os empresários também se sentem no direito de fazê-lo no seu âmbito.

Pacto de Toledo: é eliminada a transitória sobre o contrato de substituição e as pensões são congeladas, também de forma unilateral e sem negociação no quadro correspondente ao Pacto de Toledo.

2. Redução drástica do défice público:

Através dos cortes brutais no investimento público: com o efeito que isso teve sobre os principais sectores produtivos como a construção e colateralmente sobre os serviços e a indústria... e, inevitavelmente, o seu efeito sobre o emprego desses sectores.

Através do corte em materiais básicas do chamado Estado de Providência, tais como as ajudas para a dependência.

3. Implementação de Reformas vinculadas ao quadro laboral sem o acordo necessário:

Lei sobre uma reforma laboral: caracterizada pelo seu carácter regressivo em termos de direitos, principalmente porque se propiciava a desregulamentação de algumas questões. Esta reforma foi aprovada e imposta e provocou definitivamente a ruptura do quadro de concertação.

Outras reformas foram introduzidas, em particular e as mais importante, aquelas relacionados às pensões (mais descontos - menos subsídios) e à Negociação Colectiva (desaparecimento da regulação sectorial frente à negociação empresa a empresa), que estavam inicialmente previstas, mas que depois da greve geral foram reprogramadas.

4.-O Acordo Social e Económico:

Neste contexto, e com a ameaça de uma nova greve geral na mesa, os agentes económicos e sociais e o Governo chegaram a acordo sobre as pensões, a negociação

colectiva e as políticas de emprego. Entre as chaves para entender o regresso à mesa de negociação:

- A situação complicada que a economia continua a atravessar: fraqueza extrema do crescimento económico, altos níveis de inflação, desemprego elevado, crise prolongada...
- A necessidade de incutir confiança à sociedade sobre a nossa capacidade como cidadãos comprometidos com o interesse geral, desde a legítima defesa dos interesses próprios a cada um, em superar os problemas por muito graves que sejam.
- A necessidade de transmitir uma mensagem de responsabilidade extraordinária partilhada e dar uma resposta conjunta às instituições europeias que querem impor as suas medidas ou aos mercados e ideólogos que querem especular sobre o nosso futuro.

Entre as conquistas do acordo, salientamos o fortalecimento do Sistema Público de Pensões, o alargamento da protecção aos desempregados, a consolidação e o reforço do Estado-providência e a coesão social, o impulso para recuperação económica e a criação de emprego e a acção sobre problemas estruturais da economia.

Para as organizações signatárias, o acordo é fundamental e estratégico para todo o país e para os trabalhadores em particular, já que consegue travar as pretensões de corte de direitos por parte do Governo em matéria de pensões, consegue reforçar o papel da negociação colectiva, consegue recuperar a ajuda de 400 euros para os desempregados sem subsídio e situa no âmbito da negociação questões estratégicas para prosseguir com a mudança de modelo de crescimento, como as da política industrial, política energética e da I+D+i.

O acordo entra em conflito com as organizações sindicais nacionalistas, que mantêm as suas posições intransigentes em torno de um NÃO sem alternativas, estão determinadas a dividir e, portanto, enfraquecer a classe trabalhadora favorecendo as questões identitárias frente aos direitos laborais e sociais, e utilizam um discurso demagógico e de desgaste com uma visão escassa para além das suas "fronteiras". Frente a essas posições, o sindicalismo confederal escolhe agir com responsabilidade, coerência e compromisso, enfrentando os problemas com alternativas e soluções.

No caso **francês**, como no espanhol, o diálogo social tem sido marcado por pressões resultantes das consequências da crise. Num contexto como o da Aquitânia, onde a taxa de desemprego passou de 5,5% no último ano para 9,2% hoje em dia, onde o crescimento do número de desempregados dispara, em plena reforma das pensões, onde os jovens ficam presos na precariedade, a relação entre o impacto da crise e o diálogo social é unidireccional.

O aumento das desigualdades em França e na Aquitânia deve-se em grande parte, à fragilidade estrutural da evolução dos salários em ambos os sectores público e privado, à insegurança do emprego e à uma fiscalidade cada vez mais desigual.

Diversos estudos atestam das tensões e da degradação considerável das condições de trabalho e da explosão do sofrimento no trabalho em todas as suas dimensões.

Os investimentos públicos do Estado são reduzidos por causa das políticas fiscais regressivas destinadas a reduzir os impostos sobre os rendimentos mais elevados e das empresas, da política de redução da dívida e da gestão de reduções nos serviços públicos.

As medidas de austeridade têm muitas faces, mas uma directiva, reduzir a parte do rendimento do trabalho destinada aos próprios trabalhadores.

5. Os trabalhos do CSIR

Desde que nasceu o CSIR, Pirenéus Ocidentais - Eixo Atlântico em 1992, além das actividades normais, como as reuniões da comissão executiva e as Assembleias Anuais, tem desenvolvido acções comuns de reivindicação, quer de carácter transfronteiriço, quer de apoio aos sindicatos do outro lado da fronteira, bem como a participação como convidados nos seus respectivos Congressos.

Além disso, realizamos diversos trabalhos bilaterais que têm por objecto a saúde laboral, os serviços públicos, os transportes, a habitação, entre outros.

De todos eles o trabalho de maior envergadura foi o **Observatório Transfronteiriço do Emprego no âmbito dos** Projectos Interreg III A, realizado entre 2002 e 2006.

As necessidades às quais tentámos responder com este trabalho foram:

- Detectar os fluxos de mobilidade propriamente ditos
- Problemas decorrentes das próprias deslocações e da proximidade
- Problemas relacionados com os diferentes regulamentos em cada lado da fronteira
- Problemas decorrentes das práticas e exigências sociais, das diversas formas de organização do trabalho

O conteúdo do projecto proporcionou os seguintes tópicos:

- Os fluxos e infra-estruturas transfronteiriços
- Formação, qualificações, competências
- Diálogo Social

No actual planeamento ordinário do trabalho deste CSIR, está prevista a criação de um **Fórum Permanente de Intercâmbio, Informação e Colaboração entre os Governos e os Agentes Económicos e Sociais** das 4 regiões que compõem o CSIR a ser desenvolvido de 2010 até 2012, com os seguintes tópicos:

- Desenvolvimento Económico e Competitividade, realizado em Navarra
- Estratégia de Emprego, realizado em Aragão
- Estratégias para a Coesão Social, a ser realizado em Euskadi
- Estratégias de Participação, a ser realizado em Aquitânia

Além disso em Março de 2011 realizou-se o Seminário correspondente a este projecto "Desenvolvimento do papel do CSIR no reforço da cooperação transfronteiriça em matéria de negociação colectiva".

CONCLUSÕES

Novamente, como na primeira parte do projecto, cada seminário regional tinha dois objectivos:

1. Responder colectivamente ao questionário elaborado pela CES e preparar o seminário europeu do projecto final, com base em objectivos comuns;
2. Aprofundar o trabalho realizado localmente pelas organizações sindicais em cada região fronteiriça, que é uma continuação do trabalho de cada CSIR e caracteriza-se pela uma dinâmica e objectivos próprios. Esse segundo ponto será descrito nas conclusões de cada seminário territorial.

Essas conclusões do seminário de encerramento organizado em 13 e 14 de Abril de 2011, apresentam as únicas contribuições que são exemplos de boas práticas e que foram definidas pelos participantes com base nas suas experiências concretas. Esses exemplos podem ser parcialmente aplicados a outros contextos ou constituir uma fonte de inspiração para vários CSIR europeus.

Além disso, no contexto do 12.º Congresso da CES, em Atenas, o debate organizado no quadro do seminário permitiu destacar elementos relevantes para a definição da estratégia da CES e dos CSIR para o próximo período, especialmente em termos de mobilidade.

Os CSIR, que intervieram para apresentar as suas experiências durante o seminário de encerramento são os seguintes:

1. PYREMED (ES-FR-AND)
2. Lombardia-Sondrio-Grisões (IT-CH)
3. Estremadura-Alentejo (ES-PO)
4. PACA-Ligúria (FR-IT)
5. Rhône-Alpes-Piemonte/Arco Lemánico (IT-FR-CH)
6. Alpes centrais (IT-A-CH)
7. Pireneus-Eixo Atlântico (ES-FR)

Do ponto de vista metodológico, a CES propôs um questionário dividido em várias sessões. As apresentações foram feitas de acordo com esta estrutura geral:

1. ESTABELECIMENTO DA CARTOGRAFIA DOS CSIR
2. COOPERAÇÃO E COORDENAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA
3. ACTIVIDADES DO CSIR

Dado o contexto económico, político e social europeu, os participantes foram convidados a destacar as consequências da crise nos seus respectivos

territórios, particularmente para os trabalhadores móveis e sobre o trabalho realizado pelos CSIR.

1. CARTOGRAFIA E CONTEXTO

No quadro deste segundo projecto, ainda vemos uma grande diferença entre as actividades dos CSIR nas regiões fronteiriças caracterizadas pela alta mobilidade e outras regiões fronteiriças onde a mobilidade é reduzida, mas estável.

No primeiro caso, a atenção directa dirigida para o empregado, individualmente ou colectivamente, determina um conjunto de serviços a título permanente. As redes sindicais ou mistas (em colaboração com os serviços públicos) são essenciais.

Neste sentido, a política nacional de apoio aos serviços públicos e a política europeia, nomeadamente através da rede EURES, permanecem fundamentais.

A evolução do mercado de trabalho e a melhoria das infra-estruturas de transportes e comunicações mostrou que a definição e o estatuto do trabalhador fronteiriço são limitados e não correspondem à realidade. Muitas pessoas deslocam-se diariamente num raio superior a 20 km. Além disso, a mobilidade transregional desenvolve-se em paralelo com a mobilidade de trabalhadores de países terceiros. Os CSIR têm expandido o seu leque de actividades à igualdade de tratamento na empresa, que é o lugar de acção prioritário dos sindicatos. Informar, aconselhar e proteger os trabalhadores são os objectivos que têm sido gradualmente incluídos na acção dos CSIR.

Foram destacados durante o seminário exemplos apoiados por informações dos observatórios relativos ao tipo de mobilidade dos trabalhadores (género, idade, origem, nível de formação) e às empresas envolvidas, para atender melhor às necessidades de uns e de outros. Esta informação salienta a necessidade de prestar especial atenção aos empregados nas pequenas e médias empresas.

Os CSIR estabelecidos em países que não são membros da União Europeia apresentam uma situação diferente. As situações na Suíça, no Mónaco e em Andorra são por exemplo muito diferentes. Os acordos bilaterais, permanecem no entanto o instrumento privilegiado. As diferentes taxas de sindicalização e/ou de direitos sindicais segundo os países fronteiriços fazem com que os sindicatos mais poderosos desempenhem um papel mais importante na defesa dos interesses dos trabalhadores móveis. As diferenças nos impostos requerem uma atenção especial em alguns CSIR.

Após a crise, algumas medidas para limitar os direitos desses trabalhadores levaram a uma cooperação mais estreita entre os sindicatos membros dos CSIR. Esta colaboração é essencial para evitar formas de corporativismo num período particularmente crítico, devido à implementação de políticas restritivas em relação às pessoas de outros países.

O debate realçou claramente a necessidade de prosseguir a criação de CSIR nas fronteiras externas da União, especialmente em países onde estão presentes novas organizações sindicais membros da CES que participaram no congresso de Atenas.

2. COOPERAÇÃO E COORDENAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

Todas as intervenções enfatizam a mesma prioridade das organizações sindicais: a manutenção das convenções sectoriais nacionais como principal instrumento para a protecção dos trabalhadores europeus, não só para assegurar a protecção dos salários, mas também o respeito das condições de trabalho decididas colectivamente. Os CSIR são confrontados diariamente com problemas criados pela ofensiva dos empregadores e dos governos que praticam e impõe uma política liberal de redução sistemática em todas as áreas.

As intervenções também enfatizam a necessidade de garantir um salário igual por igual trabalho realizado no mesmo local, independentemente do local de origem do trabalhador. Neste sentido, é preocupante que os trabalhadores móveis sejam utilizados para fins de pressão para baixar as condições do trabalho do mercado. Assegurar o cumprimento e a aplicação das convenções colectivas é a melhor defesa contra a concorrência entre os trabalhadores desejada e causada por algumas organizações patronais.

Convém por isso ser vigilante e fortalecer a acção sindical em todos os níveis, europeu, nacional, regional e nas empresas, para proteger colectiva e individualmente todos os trabalhadores. No entanto, as diferenças de capacidade e de influência dos sindicatos entre regiões e competências legais diferentes causam situações desiguais de ambos os lados da fronteira. Os exemplos apresentados no seminário são todas pistas de acção: as grandes obras nos territórios fronteiriços (o exemplo dos túneis explicado durante o seminário) ou a prestação de serviços (o exemplo do hospital comum gerido por uma entidade transfronteiriça). Nestes casos, uma convenção colectiva a nível da empresa pode ser o instrumento mais adequado, desde que cumpra com a convenção-quadro do sector em vigor no território, à qual pode fazer melhorias em termos de flexibilidade e de adaptação às condições concretas particulares.

Como no projecto anterior, os sete CSIR participantes fizeram nos últimos anos um trabalho persistente e contínuo que nos permite ter uma compreensão mútua das convenções colectivas e das condições de vida e de trabalho em ambos os lados da fronteira. Os numerosos seminários, estudos e documentos informativos produzidos pelos sindicatos permitem afirmar que os CSIR ocupam dentro da CES uma posição privilegiada devido ao seu conhecimento da situação do mercado de trabalho e à sua consciência da importância de estabelecer condições comuns, salários europeus e uma harmonização fiscal. Mas é claro que as diferenças ainda são enormes.

Estes trabalhos realizados em conjunto também permitiram aos sindicatos membros da CES de partilhar experiências e formular propostas conjuntas, através do reforço da confiança mútua, que é um pré-requisito para a cooperação e coordenação em matéria de negociação colectiva.

Encontrámos também um ou outro exemplo de negociação colectiva transfronteiriça. As intervenções no seminário revelaram que os CSIR partilham as mesmas ideias sobre a necessidade de coordenar as negociações colectivas a nível das empresas transfronteiriças, sabendo que a parte mais importante do trabalho nesta área é garantir, por um lado, que todos os trabalhadores sejam abrangidos pela convenção colectiva nacional do sector em questão, e por outro lado, que esta convenção colectiva seja devidamente implementada.

3. ACTIVIDADES DOS CSIR: PROPOSTAS DE TRABALHO

Os pontos seguintes são um resumo das actividades apresentadas. São pistas de acção para os nossos trabalhos futuros e formam a base da estratégia sindical da CES sobre os CSIR:

1. A ajuda directa através de informações sobre os direitos colectivos e a protecção dos direitos individuais dos trabalhadores móveis.
2. A cooperação e o estabelecimento da coordenação necessária com os sindicatos sectoriais presentes nas empresas e nos CSIR, a fim de permitir o desenvolvimento de uma capacidade de antecipação e evitar conflitos.
3. A criação de instrumentos permanentes de intervenção para reforçar a confiança entre os sindicatos de ambos os lados da fronteira e formar a base da acção sindical. Algumas experiências têm mostrado que os CSIR desempenham um papel fundamental na criação de órgãos comuns de gestão da negociação colectiva e das relações de trabalho, que podem ser um contrapeso social frente às empresas transfronteiriças. A este respeito, é lamentável que as organizações de empregadores só têm excepcionalmente uma estrutura de colaboração transfronteiriça.
4. Os CSIR, criados e coordenados pela CES, sempre estiveram ligados às organizações sindicais regionais, que lhes deram meios para realizar a sua missão. São, portanto, um instrumento para a protecção dos trabalhadores móveis em termos de proximidade e de defesa dos direitos do trabalho na empresa e fora dela: direitos sociais, utilização dos serviços, fiscalidade, saúde, educação, etc.
5. Os CSIR desempenham um papel importante na prestação e organização de formações profissionais para os trabalhadores móveis. Em algumas regiões fronteiriças, o trabalho sazonal tem sido associado à formação, com o objectivo de pleno emprego e um emprego de melhor

qualidade, para evitar os períodos de actividade reduzida em alguns sectores com elevada componente sazonal.

6. A coesão territorial europeia é um dos objectivos declarados do novo Tratado da União Europeia. Os fundos estruturais são o instrumento preferencial para essa coesão, cujo terceiro objectivo, nomeadamente a cooperação territorial e os seus três componentes que são a cooperação transnacional, inter-regional e transfronteiriça, nos diz respeito directamente. Os CSIR, em colaboração com a CES e as organizações nacionais, devem fortalecer a sua participação no planeamento, monitoramento e avaliação dos projectos implementados com esses fundos, para garantir a sua contribuição efectiva para melhorar a coesão social.
7. Uma parte importante dos grandes trabalhos nas áreas das infra-estruturas de comunicação, das redes industriais e dos serviços é financiada por fundos europeus. Os grupos existentes ou criados para essa finalidade reúnem muitas vezes empresas estabelecidas em países diferentes, sem que isso coloque problemas de gestão de recursos. Por isso, a cooperação das federações europeias, nacionais e regionais é essencial para proteger os trabalhadores através da negociação e da protecção das suas condições de emprego e de trabalho.
8. Finalmente, os CSIR, nas regiões fronteiriças e as regiões europeias nas quais estão estabelecidos, são uma ferramenta para a divulgação da estratégia da CES no contexto europeu. A política europeia tem uma influência crescente sobre as normas, a regulamentação e a legislação nacionais. Portanto, a mobilização contra as propostas da Comissão, do Parlamento e do Conselho é essencial. Os CSIR participaram nas manifestações convocadas pela CES e organizadas de forma descentralizada em todos os países da União Europeia. Também é importante estar atento e familiarizado com o trabalho e as reflexões dos CSIR em todas as instâncias da CES, do Congresso e das outras organizações, comités e grupos de trabalho que definem a estratégia sindical europeia, para garantir o exercício do direito de livre circulação de pessoas.

CSIR



European trade union confederation (ETUC)

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