

CONTRIBUIÇÃO DOS CSIR

à realização dos objetivos prioritários e o programa de trabalho da CES em matéria de coordenação da negociação coletiva



Índice

- **Introdução**
- **Cooperação Transfronteiriça do Setor Industrial em Castilla y León-Beiras Nordeste de Portugal**
Conclusões do seminário do CSIR Castilla y León – Beiras nordeste de Portugal
- **Coordenação da negociação colectiva na Euro-região**
Conselho sindical interregional Hainaut (B)- Nord Pas de Calais (F)- West-Vlaanderen (B)- South east England (UK) (CSIR HNFK)
- **Conclusões do seminário do CSIR das três regiões fronteiriças sobre «sistemas de negociação colectiva» realizado em 12 de Março de 2013 em Mulhouse (França)**
- **Contribuição das CSIR para a execução do programa de trabalho da CES e as prioridades sobre a coordenação da negociação colectiva - O caso do Grupo Fantoni**
CSIR Nordeste Friul-Venécia Júlia/Eslovénia: CGIL CISL UIL ZSSS KS90
- **Contribuição do CSI para a implementação das prioridades e o programa de trabalho da CES na coordenação da negociação de convenções colectivas**
Bad Radkersburg, Centre dos Congressos «Zehnerhaus»
- **Contribuição do CSI para a implementação das prioridades e do programa de trabalho da CES para coordenar os acordos de negociação colectivas**
Conclusões do seminário de 25 de Março de 2013 em Kőszeg, Hungria
- **Boas práticas em negociação coletiva o caso São Marinho**
CSIR São Marinho/Emília Romana/ Marche
- **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 lemnico (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.



CES

**CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS
CONFEDERAÇÃO EUROPEIA DE SINDICATOS
Comité Sindical Interregional
Conselho Sindical Inter-regional**

CASTILLA Y LEÓN-BEIRAS, NORDESTE DE

**CONCLUSÕES DO SEMINÁRIO DO CSIR
CASTILLA Y LEÓN – BEIRAS NORDESTE DE PORTUGAL**

Cooperação Transfronteiriça do Setor Industrial em Castilla y León-Beiras Nordeste de Portugal

INTRODUÇÃO

O Seminário teve o seu desenvolvimento na cidade de **Valladolid**, no passado dia **21 de março de 2013**, sob o título de **A Cooperação Transfronteiriça do Setor Industrial em Castilla y León - Beiras Nordeste de Portugal**. O objetivo perseguido com a celebração deste encontro era partilhar experiências transfronteiriças no desenvolvimento industrial entre as nossas Regiões, como consequência da constituição da **macrorregião RESOE** onde os respetivos Governos decidiram estabelecer uma aliança estratégica na cooperação industrial.

Por sua vez, foram abordadas experiências comuns nos subsectores do automóvel, agroalimentar e têxtil, contando-se com a participação de representantes das federações da indústria das próprias Organizações Sindicais. Também foi tratada a situação das condições laborais dos trabalhadores e a negociação coletiva nos referidos setores industriais.

MOTIVAÇÃO E OPORTUNIDADE

Os quatro sindicatos, dois portugueses (*UGT-NP* e *CGTP-IN*) e dois espanhóis (*UGTCyL* e as *CCOOCyL*), que constituímos o **Conselho Sindical Inter-regional CSIR Castilla y León-Beiras Nordeste de Portugal**, pretendemos abordar a Cooperação Transfronteiriça do Setor Industrial, situando perante a opinião pública a nossa posição sindical face às questões mais atuais e a sua transcendência para os trabalhadores e as trabalhadoras de ambos os países, tais como:

1.- A negociação coletiva dos trabalhadores e trabalhadoras. Em ambos os países, têm vindo a ser aplicadas unilateralmente reformas laborais lesivas para os interesses dos trabalhadores e das trabalhadoras representando uma quebra das relações laborais.

2.- A Mudança do Modelo Produtivo. Queremos um Sul da Europa, e muito especialmente uma Península ibérica, com um padrão de crescimento sólido, baseado na economia do conhecimento e no setor industrial; porque são fontes de geração de emprego, de riqueza e que, por sua vez, sustentação de outros setores.

3.- As Políticas de Austeridade. Políticas de sacrifício económico impostas pela Europa, aplicadas pelos Governos de Espanha e Portugal, e que estão a fracassar estrepitosamente, provocando mais desemprego, prolongando a recessão económica e aumentando a pobreza e as desigualdades. E, por sua vez, destruindo o tecido produtivo chave para o futuro de ambos os países.

4.- Novo cenário dos Fundos Europeus 2014-2020. Estamos a falar do FEDER, Fundo Social Europeu (FSE), Fundos de Coesão e Cooperação Transfronteiriça, perante os quais, não se prevê apenas uma redução, mas também a imposição de sanções para os países que não cumpram os objetivos do deficit. Assim sendo, países como Espanha e Portugal seriam duas vezes afetados pelas políticas de austeridade e falta de raciocínio da '*Troika*'.



CES

CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS
CONFEDERAÇÃO EUROPEIA DE SINDICATOS
Comité Sindical Interregional
Conselho Sindical Inter-regional

CASTILLA Y LEÓN-BEIRAS, NORDESTE DE

5.- Macrorregião RESOE: Alianças estratégicas para favorecer a cooperação na Indústria.
A recente constituição da RESOE, que pode vir a ser alargada para a região centro de Portugal e outras regiões de Espanha como as Astúrias, Aragão, País Basco, etc., constitui uma oportunidade para captar fundos em eixos estratégicos como o setor industrial nomeadamente.

B. PRINCIPAIS MATÉRIAS ANALISADAS

O **Seminário** teve o seu desenvolvimento durante uma Jornada intensiva, possibilitando o debate das respetivas **Comunicações** (*uma sobre Políticas da União Europeia e o seu impacto no tecido produtivo, e outra sobre Cooperação Industrial perante as perspetivas do objetivo de Cooperação Territorial*) e o desenvolvimento de outras **duas Mesas Redondas** (*uma sobre Experiências sobre a Situação da Negociação Coletiva e das condições laborais, e outra sobre a Política Regional da União Europeia e o desenvolvimento das Macrorregiões*).

Participaram um total de **24 oradores** de primeiro nível (*dirigentes sindicais de Espanha e Portugal, uma Eurodeputada, diferentes Técnicos em cooperação transfronteiriça e destacados altos cargos da Junta de Castilla y León*) perante **meia centena de assistentes** provenientes de diferentes províncias de Castilla y León, norte de Portugal, e inclusivamente de Comunidades Autónomas limítrofes como a Estremadura, a Galiza e as Astúrias.

1.- Experiências sobre a situação da Negociação Coletiva e as condições laborais dos trabalhadores e trabalhadoras

O Seminário abordou a situação da negociação coletiva e das condições laborais dos trabalhadores e das trabalhadoras de Castilla y León e da Região Beiras Nordeste de Portugal, dentro do **setor industrial**, e, designadamente, nos subsectores relacionados com o **têxtil**, o **agroalimentar** e o **automóvel**.

Em ambos os países **foram aplicadas unilateralmente reformas laborais que trouxeram consigo uma quebra das relações laborais**. Reformas que derivaram numa progressiva e continuada perda de direitos, num enfraquecimento da negociação coletiva e numa perda do poder aquisitivo.

Entre os anos 2010-2012, os trabalhadores de Castilla y León perderam 2,17% do seu poder aquisitivo. A nível Estatal 2,76 %. Por sua vez, 210.000 trabalhadores e trabalhadoras de Castilla y León pendentes de renovação da sua convenção coletiva e 20.000 carecem de convenção alguma. Em Espanha, existe um total de 4,5 milhões de trabalhadores cujas convenções não estão a vigorar.

Por sua vez, a região Beiras-Nordeste de Portugal acumulava, em janeiro de 2012, mais de 52.200 desempregados. E, em janeiro de 2013 ultrapassou 64.300 desempregados, mantendo um dados de desemprego superior a 23%. E as mulheres são o coletivo mais atingido, bem como os jovens com valores de desemprego juvenil superiores a 34%. Em Portugal a situação é cada vez pior.

Ambos os países atravessam um momento de dificuldades evidentes, **porém, ainda mais para os trabalhadores das zonas transfronteiriças**. A única saída encontrada pela geração de jovens melhor preparada na história dos nossos territórios, é a **emigração**.

a) Setor Têxtil: Realizou-se uma análise muito crua da situação que o setor está a atravessar,



CES

CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS
CONFEDERAÇÃO EUROPEIA DE SINDICATOS
Comité Sindical Interregional
Conselho Sindical Inter-regional

CASTILLA Y LEÓN-BEIRAS, NORDESTE DE

dado que em Portugal a negociação coletiva está bloqueada, e ganha-se pouco mais do SMI. Ao mesmo tempo, foi referido que, **o emprego no setor têxtil não leva 4 anos em crise, arrasta muitos anos de crise**. Com uma perda considerável de emprego desde 2001. Em 2003 contava com 267.000 trabalhadores, em 2012 apenas 115.000.

Do mesmo modo, referiu-se que **as empresas têxteis que mantinham as suas portas abertas em Castilla y León estão a converter-se em centros logísticos e ponto**. A produção foi deslocada para os países asiáticos, e ficaram apenas com a distribuição ou a logística.

b) Setor do Automóvel: Explicou-se o acordo assinado recentemente entre a Renault Espanha e os principais sindicatos, esclarecendo que, **para se chegar a este acordo na Renault, foi um aspeto chave a solidariedade entre as diferentes instalações fabris**. Porém, graças ao mesmo, podemos continuar a falar de manutenção do emprego e de '*contratação indeterminada*' na fábrica do rombo. Bem como de proporcionar trabalho às empresas auxiliares.

Salvo as grandes fábricas, **a realidade do setor do automóvel em Castilla y León e na Região de Beiras é constituído por pequenas oficinas automotivas com uma média de 5-10 empregados**. Finalmente, aproximadamente 23.000 trabalhadores em Castilla y León, entre autónomos e empresas auxiliares, dependem do setor do automóvel, recordando que, os poucos direitos que têm vindo a melhorar neste setor, têm ido sempre a reboque das consecuições das grandes fábricas. Temos perante nós o desafio de reforçar a presença sindical.

c) Setor Agroalimentar: Uma das características comuns de ambas as regiões é a importância do meio rural. A indústria agroalimentar desempenha um papel preponderante em ambas as regiões, para além de constituir um fator chave para o assentamento da população no meio rural. Se bem termos a lamentar que as Convenções Coletivas, antes eram negociadas para tentar '*ganhar*' alguma coisa, e agora são negociadas para intentar '*perder*' o menos possível e para manter o que entendíamos como direitos laborais. Estamos a defender que não existam salários abaixo de 10.000 €/ano. **Agora, negociamos para que a perda salarial seja a menor possível**. Antes negociávamos horas extras, agora EREs.

2.- A Cooperação Industrial perante as perspetivas do Objetivo de Cooperação Territorial

O peso do setor industrial é significativo nos setores anteriormente mencionados, bem como nas indústrias extrativas, energia, água, indústrias manufactureiras, etc. Contudo, a importante crise económica que estamos a atravessar desde 2008 a nível internacional, também passou a sua fatura nestes setores; assim, **só entre 2008 e 2009 fecharam 3.060 empresas e perderam-se 64.330 empregos**.

Os dados indicam que **as empresas que encerraram as suas atividades em Castilla e León tinham um tamanho maior que as que encerraram na região Portuguesa**. Uma realidade comum em ambas as regiões é a **forte atomização do seu tecido industrial**, pois, como se pode observar, nos três territórios a percentagem de empresas com menos de 10 trabalhadores está situada acima de 80%.

Esta dimensão costuma ser interpretada como uma fraqueza das empresas, dado que vai associada a um menor conhecimento dos mercados, limitações financeiras, formas de produção tradicionais, escasso uso e absorção das novas tecnologias, escassez de canais de comercialização, reduzido desenvolvimento logístico ou uma qualificação inadequada dos seus



CES

CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS
CONFEDERAÇÃO EUROPEIA DE SINDICATOS
Comité Sindical Interregional
Conselho Sindical Inter-regional

CASTILLA Y LEÓN-BEIRAS, NORDESTE DE

trabalhadores; o que conduz a uma **baixa produtividade, fortes dificuldades de adaptação a um ambiente globalizado e cada vez mais competitivo, problemas no cumprimento das normativas ambientais ou de segurança laboral, e baixo rendimento industrial** dos seus processos produtivos. **Também é preciso ter em conta que a maior parte das pequenas e médias empresas estão fortemente vinculadas ao território**, ao passo que as grandes multinacionais (na sua maior parte estrangeiras), perante as dificuldades, é mais fácil para elas procurar novas possibilidades noutras zonas que ofereçam vantagens, utilizando a **deslocalização**.

O que parece evidente é que o desenvolvimento do Setor Industrial é um fator chave para o futuro do desenvolvimento na Europa e principalmente para países, como Portugal e Espanha. Não podemos esquecer que, **1 em cada 5 postos de trabalho na Europa provêm do tecido industrial**. E que, existem estudos demonstrativos de que, **para cada posto de trabalho criado neste setor, é criado um posto de trabalho no setor serviços**; o que é conhecido como o '*efeito multiplicador*' do emprego industrial.

Portanto, o setor industrial é uma das soluções para favorecer a recuperação económica na Europa e principalmente em Espanha e em Portugal, é um **setor gerador de emprego, riqueza e sustentador de outros setores**.

3.- Políticas da UE e impacto do tecido produtivo nos trabalhadores de Espanha e Portugal.

Neste seminário foram abordadas questões tão relacionadas com o presente, como que **a União Europeia já não é uma zona de desenvolvimento, é uma zona de asfixia económica**. Num país sob a intervenção da Troika como Portugal, existem trabalhadores a trabalhar para serem mais pobres (recebem *cada vez menos salários e pagam mais impostos*). De tal modo que, cada vez são mais necessárias medidas de crescimento, porque a austeridade vai nos matar.

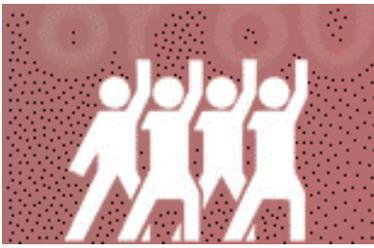
A desigualdade social aumenta nos momentos de recessão e nas expansões económicas, a desigualdade não diminui. Neste momento, a desigualdade não diminui apenas com o aumento do emprego (*pode-se ter emprego e continuar a ser pobre*). São necessários **salários dignos, políticas fiscais progressivas, saúde e educação pública e de qualidade, e políticas de pensões dignas**. Sobre estas peças é possível construir uma autêntica **Justiça Social**.

Espanha e Portugal entre eles têm que aplicar fortes cortes na despesa pública, perda de direitos sociais e laborais que volta a recair nas costas dos trabalhadores, os reformados e os coletivos mais desfavorecidos.

A recuperação económica da zona euro passa irremediavelmente por outra Europa; por uma Europa mais social e restauradora dos pilares da cooperação e da defesa de um projeto coletivo que prevaleça os interesses da cidadania sobre os privilégios ostentados, entre outros, pelo setor financeiro. Para tal, é necessário enterrar o dogma de austeridade radical para dar passagem a políticas de estímulo para o crescimento e a geração de emprego.

Os CSIR contribuem para o fortalecimento do sindicalismo europeu, desde baixo. Ajudam a estabelecer vínculos de colaboração, e do conhecimento mútuo. **O sindicalismo do sul da Europa deve colocar à União Europeia as consequências das políticas de austeridade**.

Na altura da adesão à União Europeia, há algumas décadas, a **Europa era uma esperança e**



CES

**CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS
CONFEDERAÇÃO EUROPEIA DE SINDICATOS
Comité Sindical Interregional
Conselho Sindical Inter-regional**

CASTILLA Y LEÓN-BEIRAS, NORDESTE DE

uma solução (muito especialmente para países como Espanha e Portugal), neste momento é vista como um problema.

4.- Política regional da União Europeia e desenvolvimento das Macrorregiões no novo contexto europeu

Nesta mesa, analisou-se o enquadramento da **Cooperação Transfronteiriça sob o guarda-chuva da União Europeia, e do Parlamento Europeu que, não nos esqueçamos, possui capacidade de codecisão na política de coesão.** Assim, analisou-se que a prioridade da União Europeia é que a cooperação favoreça a criação de emprego. Bem como a formação e a capacitação. **A União Europeia deve apostar num desenvolvimento territorial baseado no crescimento, o emprego e a competitividade.**

Se bem, como consequência da crise, a cooperação tem sofrido cortes. Designadamente, existem 35.000 milhões de euros menos. **Poderíamos chegar a afirmar que a 'austeridade' ganhou a batalha ao 'investimento'**, certamente como consequência direta da 'cor' da maior parte dos governos nacionais que constituem a União Europeia.

Os Fundos Estruturais (FEDER, FSE, Fundos de Coesão e transfronteiriços) apresentam numerosas **incógnitas** para os países do sul da Europa, face ao novo período 2014-2020. Apesar da sua aprovação ainda estar pendente no Parlamento Europeu, coloca-se:

a.- Uma redução dos fundos estruturais em torno de 25%. Menos fundos de solidariedade e de coesão territorial, imersos numa situação de profunda crise económica na Europa.

b.- Impor critérios de condicionalidade, na linha de, perante qualquer incumprimento do objetivo do deficit, serem impostas sanções económicas aos ditos países.

Este novo cenário **afetaria duas vezes** os países do sul de Europa e muito especialmente Espanha e Portugal. Por um lado, estamos a sofrer os efeitos da crise devido à aplicação de políticas de austeridade severas, com o aumento do desemprego e mais recessão económica, e por outro lado, estes países seriam sancionados, retirando os fundos estruturais e agravando ainda muito mais a situação para os trabalhadores e os cidadãos.

Por outro lado, foi abordada a Macrorregião RESOE (Regiões do Sudoeste Europeu), constituída há três anos pelas regiões de Castilla y León, Norte de Portugal e a Galiza. Presentemente, está a ser estudado o alargamento para a região centro de Portugal, as Astúrias, o Aragão, a Navarra e o País Basco.

Nasceu com o objetivo de **fomentar a coesão económica, social e territorial com base nos recursos partilhados e interesses comuns.** A cooperação e a coesão territorial é um objetivo europeu do Tratado de Lisboa e pretendia-se obter mais presença e protagonismo na Europa dos países periféricos. Na sua criação estabeleceram-se **seis eixos estratégicos:**

- 1.- Educação, universidade e Investigação
- 2.- Economia e Indústria
- 3.- Transporte e Logística
- 4.- Emprego
- 5.- Cultura e Turismo
- 6.- Meio Ambiente



CES

**CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS
CONFEDERAÇÃO EUROPEIA DE SINDICATOS
Comité Sindical Interregional
Conselho Sindical Inter-regional**

CASTILLA Y LEÓN-BEIRAS, NORDESTE DE

Os eixos relacionados com a Economía e a Indústria juntamente com o Emprego constituem um bom instrumento para transferir do âmbito dos CSIR a realidade dos trabalhadores e das trabalhadoras transfronteiriços, com o impulsionamento de projetos afiançadores do desenvolvimento do tecido industrial das regiões e da situação da negociação coletiva.

Os sindicatos, **através dos CSIR**, como instrumentos de cooperação transfronteiriça sindical, **exigem a participação nestes eixos para situar os interesses dos trabalhadores e das trabalhadoras na constituição de determinados projetos.**

CONSELHO SINDICAL INTERREGIONAL
HAINAUT (B)- NORD PAS DE CALAIS (F)- WEST-VLAANDEREN (B)- SOUTH EAST ENGLAND (UK)
(CSIR HNFK)

25-03-2013

"Coordenação da negociação colectiva na Euro-
região"

"CMCAS- Rue de Thouars- F 59542 CAPPELLE-EN PEVELE

Lista dos participantes: em anexo.

Relatório

Apresentação do CSIR HNFK e das suas principais tarefas

O conselho sindical inter-regional HNFK (CSIR HNFK)

- inclui representantes sindicais de nove organizações sindicais:
 - do Hainaut (CSC & FGTB) e da Flandres ocidental (ABW & ACV), Bélgica;
 - do Nord Pas De Calais CFDT, CFTC, CGT, FO), França;
 - do South East England (SERTUC), Reino-Unido.
- abrange 4 Regiões
- falam-se três línguas.

O CSIR HNFK

- promove a concertação transfronteiriça entre organizações sindicais,
- participa nas instâncias transfronteiriças nos seus campos de actividades,
- informa os empregados transfronteiriços dos direitos socioeconómicos (fiscalidade, desemprego, segurança social, etc.)

Para isso, o CSIR HNFK tem uma rede de conselheiros sindicais EURES; faz parte do EuresChannel.

Os seus parceiros no Eureschannel : SPE e patronato da Euro-região.

Trabalha principalmente com a mobilidade transfronteiriça.

O CSIR HNFK ocupa actualmente a vice-presidência da Eureschannel.

Apresentação do Dia/seminário

Este dia é organizado no âmbito de um projecto europeu " Contribuição dos Conselhos Sindicais Inter-regionais (CSIR) na implementação das prioridades e do programa de trabalho da CES para a coordenação da negociação colectiva" através da CES.

Segunda fase do projecto levado a cabo na U.E. desde 2010 com o apoio financeiro da C.E.; 7 CSIR envolvidos.

objectivos:

- expor o estado da situação das CCT em cada um dos países envolvidos;
 - ponderar a forma de trabalhar e agir em conjunto em relação às organizações patronais.
- Neste momento de crise económica, é essencial desenvolver uma estratégia sindical transfronteiriça.

Programa do dia: percorrer as CCT dos três países envolvidos no sector "comércio"

Em França, balanço da negociação colectiva no sector do comércio; cf. arquivo CFTC em anexo.

*A representatividade dos sindicatos no comércio a retalho - muito pequenas empresas (MPE) - é muito fraca.
Igual na Bélgica.*

A Bélgica, "está actualmente bloqueada" porque está a trabalhar na harmonização/num estatuto comum para os operários e empregados.

As organizações sindicais (O.S.) asseguram-se de que a harmonização não se faça por baixo. Também é inaceitável que isso seja feito à custa do governo ou da segurança social.

Os governos devem resolver esta questão até 8 de julho de 2013.

Evolução dos salários: devido à crise, seria preservada apenas a indexação dos salários.

Os elementos que "integram o índice" poderiam evoluir, porque alguns produtos já não constam nele.

Consequência: não haveria indexação salarial em 2013; isso não iria melhorar o poder de compra.

Na Valónia, existem células de reconversão; os sindicatos e os SPE fazem parte delas.

! a nível da gestão das ofertas de emprego comuns (Bélgica - França) o FOREM gere apenas algumas ofertas.

No Reino Unido (R. U.)

O comércio a retalho representa 5% do PIB e 10% do emprego.

Muito/muita

- trabalho a tempo parcial; sobretudo nas mulheres;
- flexibilidade exigida;
- incerteza sobre os salários e o emprego, em particular no Sudeste e no Leste da Inglaterra e em Londres.

Situação preocupante devida à crise.

Fecho de grandes cadeias de distribuição = perda significativa de postos de trabalho.

"A legislação neste domínio não é tão boa como na Bélgica ou em França", dizem-nos.

Impacto sobre as condições de trabalho; por exemplo salário por hora = +/- 7€ e contratos «zero horas».

Na Bélgica, é diferente, mas chamam-se as pessoas, quando é necessário, através do *trabalho temporário*, daí *contratos com base diária*.

Densidade sindical relativamente baixa: 12%.

Algumas grandes empresas têm acordos de grupos/de empresa com os sindicatos.

Constatação comum às regiões

- *A representatividade dos sindicatos no comércio a retalho - muito pequenas empresas (MPE) - é muito fraca.*
- *Dificuldades no tempo de trabalho e nos salários.
Sector que afeta principalmente o pessoal feminino, jovem.
Sucessão de planos sociais nos diferentes países.*
- *Desvio das CGT em alguns sectores; exemplos:*
 - o *em empresas de serviços (por exemplo, ajuda doméstica).*
 - o *na abertura de lojas aos domingos e feriados.*
- *Situação nas cadeias de lojas que operam em vários países.
Apesar dos conselhos de empresa europeus (CEE), falta de equidade, problema de reclassificação.*
- *E -comércio (trabalhadores e volume de negócios) são tratados de forma diferente/separadamente do comércio na loja dentro do mesmo grupo.
Os preços: em algumas cadeias (por exemplo Carrefour), os preços são mais caros nas lojas do que na internet! Isto aplica-se ao não-alimentar.*
- *Supressão de "pequenas estruturas": tendências para encontrar franqueados. Daí, mudança das CGT = perda de benefícios salariais.*
- *Dificuldade de encontrar mão-de-obra qualificada em alguns sectores
Pergunta: como relacionar os diferentes países para haver uma formação correcta e adaptada?*

Desejo das O.S. a nível euro-regional

Criar um CEE; por exemplo na Sportsdirect.com (Bélgica-RU.)

Na prática, o CEE é um mais lugar para discussão, do que um lugar de concertação

Discussão.

In fine,

- *criar as nossas próprias redes é mais importante do que o CEE.*
- *os nossos delegados = nossas melhores fontes.*
- *criar um banco de dados para conhecer a evolução das negociações no mesmo grupo em diferentes países.*

Para isso:

- o *intercâmbio de informação entre sindicalistas dos diferentes países = essencial.*
- o *Concretamente, uma lista dos contatos dos participantes deste Dia foi estabelecida e distribuída*
Para a manter "actualizada" todos estão convidados a comunicar ao CSIR HNFK qualquer alteração relevante.
O secretariado do CSIR HNFK irá transmiti-la aos interessados.

A terceira fase do projeto: seminário final em maio-junho de 2013; militantes serão convidados.

Anexos:

1/- lista dos participantes

2/- arquivo negociações colectivas, sector comércio em França.

Conclusões do seminário do CSIR das três regiões fronteiriças sobre "sistemas de negociação colectiva" realizado em 12 de Março de 2013 em Mulhouse (França)

O seminário do CSIR das três regiões fronteiriças sobre "sistemas de negociação colectiva" realizou-se em 21 Março de 2013 nas instalações da CFTD em Mulhouse.

Os **sistemas de negociação colectiva** alemães e franceses foram apresentados durante a primeira parte deste seminário. Consulte também as informações disponíveis no site do Instituto Sindical Europeu (ETUI):

- Negociação colectiva na Alemanha: <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Deutschland/Tarifverhandlungen>
- Negociação Colectiva em França: <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Frankreich/Tarifverhandlungen>

O debate revelou que as diferenças fundamentais entre estes dois sistemas constituem um grande desafio para a coordenação transfronteiriça da negociação colectiva para os interessados, as suas competências e a condução das negociações.

Por outro lado, a apresentação do **desenvolvimento do mercado de trabalho e da estrutura económica** na região do Alto Reno torna mais clara a interpenetração económica transfronteiriça elevada:

- Existem cerca de 96.000 trabalhadores transfronteiriços na região do Alto Reno (F - D- CH)
- Apesar da crise económica e financeira, o número total de trabalhadores transfronteiriços manteve-se aproximadamente constante. A razão é o facto de ser possível que o trabalho a tempo reduzido tenha aumentado na Alemanha (e na Suíça) para evitar despedimentos.
- Mais de 400 empresas na região do Alto Reno têm instalações em pelo menos uma das outras sub-regiões.
- Diversas relações transfronteiriças entre empresas fornecedoras e compradoras de produtos e serviços.

Debate: "A coordenação transfronteiriça da negociação colectiva - situação actual e perspectivas"

Situação dos trabalhadores transfronteiriços:

Não obstante o estatuto trinacional, o mercado de trabalho na região do Alto Reno foi comensuravelmente permeável para os trabalhadores das respectivas sub-regiões durante algum tempo e aponta para um alto grau de integração. Comparada à escala europeia, com cerca de 96.000 trabalhadores transfronteiriços, a EURES-T do Alto Reno, é a parceria EURES transfronteiriça com a segundo maior mobilidade transfronteiriça.

No entanto, a médio prazo, é esperada uma diminuição do número de trabalhadores transfronteiriços no Alto Reno. Isto é devido, nomeadamente, à diminuição da proficiência em línguas estrangeiras e à persistência de problemas com o reconhecimento transfronteiriço dos diplomas, bem como a uma remuneração adequada. Além disso, o desenvolvimento demográfico também desempenha um certo papel.

Relações de trabalho:

As empresas operam cada vez mais a uma escala global

- As empresas estão a fazer fusões além-fronteiras
- As empresas estão a comprar empresas estrangeiras
- Deslocalização
- Encerramento de filiais no estrangeiro
- Criação de empresas europeias

O equilíbrio de poder entre as empresas e os trabalhadores ou as instâncias que representam os seus interesses, como os sindicatos e os conselhos de empresa é desigual. As empresas estão constantemente a tentar encontrar as regulamentações mais favoráveis para elas, em termos de impostos, subsídios, direito do trabalho, etc. através de uma estrutura de grupo internacional, resultando em dumping salarial e social.

Os trabalhadores (e as suas instâncias representativas) muitas vezes carecem de uma base jurídica para lidar com os empregadores em pé de igualdade.

Conselhos de Empresa Europeus (CEE)

- Apenas algumas empresas podem satisfazer os critérios para a criação de um Conselho de Empresa Europeu.
- As instâncias representativas dos trabalhadores, muitas vezes, não estão informadas de que podem criar um Conselho de Empresa Europeu.
- Em alguns casos, receia-se também que se torne cada vez mais difícil representar os interesses dos trabalhadores de uma única empresa através de um Conselho de Empresa Europeu.

Conclusões e Recomendações

- A legislação social europeia deve ser harmonizada. A estratégia actual para a coordenação do sistema social conduziu a uma situação em que as empresas estão constantemente à procura dos regulamentos mais favoráveis.
- O mesmo se aplica ao direito do trabalho europeu. No mínimo, o princípio da igualdade de remuneração e de condições de trabalho para trabalho igual no mesmo local deve ser implementado. O objectivo deve ser o progresso social na Europa. Em caso de conflito, a protecção social e os direitos dos trabalhadores devem ter a prioridade sobre a liberdade de prestação de serviços e o mercado interno.
- A política de negociação colectiva pode ajudar a superar a crise. Se exigimos e conseguimos garantir os salários elevados, estaremos a dar um impulso no poder de compra e no consumo.
- As instâncias representativas dos trabalhadores devem ser melhor informadas sobre as relações de trabalho nos outros países e sobre os direitos e obrigações de um Conselho de Empresa Europeu. As ofertas do Instituto Sindical Europeu, da Confederação Europeia dos Sindicatos e dos sindicatos da indústria europeia devem ser conhecidas.
- Nós, enquanto sindicatos, precisamos de uma cultura transfronteiriça e de um debate europeu. Para melhorar a situação dos trabalhadores, as informações devem ser coletadas e trocadas além-fronteiras e a estratégia deve ser desenvolvida em conjunto.
- O CSIR pode apoiar os sindicatos da indústria, facilitando os contactos transfronteiriços ou organizando as reuniões transfronteiriças, por exemplo.

- Este trabalho só pode ser feito se estiverem disponíveis pessoal especialmente treinado (conhecimento da língua dos países vizinhos, como por exemplo os conselheiros EURES) e meios financeiros.

Contribuição das CSIR para a execução do programa de trabalho da CES e as prioridades sobre a coordenação da negociação colectiva

- O caso do Grupo Fantoni

CSIR Nordeste Friul-Venécia Júlia/Eslovénia: CGIL CISL UIL ZSSS KS90

O Conselho Sindical inter-regional Friul-Venécia Júlia/Eslovénia organizou uma reunião nas instalações da Fantoni em Osoppo. Esta reunião enquadra-se no projecto intitulado "Contribuição da CSIR para a execução do programa de trabalho da CES e as prioridades sobre a coordenação da negociação colectiva". O objectivo deste projecto, que é financiado pela Comissão Europeia, é identificar exemplos de negociações transfronteiriças e/ou de acordos numa empresa e/ou num sector, concentrando-se mais particularmente nas práticas concretas de negociações transfronteiriças ou nos acordos-quadro transfronteiriços.

O CSIR seleccionou assim, o caso do grupo Fantoni, que constitui uma das mais importantes realidades económicas de Friul-Venécia Júlia e que também possui a Lesonit na Eslovénia.

O grupo Fantoni emprega cerca de 850 pessoas em Itália. O estabelecimento principal do Grupo está estabelecido na província de Udine, e mais especificamente na zona industrial de Osoppo. Este estabelecimento é composto por cerca de 640 funcionários, repartidos do seguinte modo: cerca de cem funcionários têm como atribuição a produção de mobiliário de escritório, outros 400 trabalham no departamento de produção de painéis (65% MDF e o resto aglomerado) e, finalmente, tem 13 funcionários administrativos. Não longe deste local estão dois outros estabelecimentos do grupo Fantoni: La-con que faz painéis, e emprega cerca de cinquenta pessoas, e Patt, que emprega cerca de trinta pessoas. E para concluir esta visão geral, devemos também mencionar a Novolengo, um estabelecimento em Avellino. O Grupo além disso tem estabelecimentos na Eslovénia, onde a Lesonit emprega pouco mais de 200 pessoas, e na Sérvia (Spik Ivrica).

Adquirida em 2000 pelo Grupo Fantoni, a Lesonit na Eslovénia foi uma das primeiras empresas na Europa a fazer painéis usando o método húmido em 1944, quando a família Falersa se estabeleceu em Ilirska Bistrica. Depois de ter sido adquirida pelo grupo Fantoni, a empresa foi completamente modernizada tanto em termos de ferramentas de produção como a nível de organização. O processo, que foi concluído em 2007, representa um investimento global de cerca de 65 milhões de euros. As instalações actuais da empresa ocupam aproximadamente 220.000 m², dos quais 36.000 m² são cobertos. Graças à sua posição estratégica, a empresa constitui um importante pólo de produção numa região cujo peso económico e comercial continua a crescer. Na vanguarda da tecnologia, a Lesonit distingue-se pelo alcance e a qualidade da sua produção, que não está limitada ao MDF. De

facto, os folheados de madeira e os painéis de gama alta completam a ponta de lança da produção eslovena, designadamente: os painéis especiais HDF com baixo teor de formaldeído. Disponíveis com espessuras de 2,5 a 8 mm, estes painéis são obtidos usando resinas fenólicas que lhes conferem a sua resistência específica e grande versatilidade em termos de aplicação e desempenho.

O volume de produção e o volume de negócios foram modestos em 2012. Em Itália, o Grupo gerou um volume de negócios da cerca de 270 milhões de euros e encerrou o exercício praticamente em situação de equilíbrio.

O encontro organizado por iniciativa do CSIR FVG/Slo realizou-se no dia 16 de Abril de 2013. Contou com a participação de representantes do CSIR FVG/Slo, da CES, do Conselho de Empresa do Grupo Fantoni, de sindicatos da região de Friul-Venécia Júlia e da Eslovénia e da direcção da empresa.

O CSIR FVG/Slo foi representado pelo seu presidente, Roberto Treu. Ele coordenou o evento, apresentou os desafios do projecto e ilustrou o papel do Conselho Sindical inter-regional na defesa dos interesses dos trabalhadores e na actividade empresarial nas regiões transfronteiriças. Desde que foi criado, o CSIR FVG/Slo luta para ganhar o reconhecimento do estatuto de trabalhador transfronteiriço e pela regularização do trabalho não declarado, que há muito tempo caracteriza a região fronteiriça ítalo-eslovena. Fiel a esse espírito de compromisso, o CSIR esteve, e ainda está hoje, na origem de numerosas iniciativas (activamente apoiadas pelos parceiros sociais, as instituições e os agentes económicos), que visam promover o desenvolvimento integrado da economia na zona fronteiriça entre a Eslovénia e a Friul-Venécia Júlia, em todas as áreas: da cooperação portuária para os transportes, do turismo até as actividades industriais, através de serviços etc. Esse contexto põe ainda mais em evidência a necessidade de pôr em prática sistemas de segurança social e condições contratuais de trabalho mais homogéneas e mais harmonizadas para os trabalhadores e o mercado de trabalho.

Claude Denagtergal, consultora em economia e coesão social foi convidada para representar a Confederação Europeia de Sindicatos. Ela expôs as grandes linhas da política da CES sobre a negociação colectiva e os acordos colectivos de forma exhaustiva. A negociação colectiva é um instrumento fundamental para a defesa dos direitos dos trabalhadores, sobretudo nestes tempos de crise, em que os primeiros a sofrer as consequências e a pagar o preço são muitas vezes os trabalhadores. A CES é firmemente contra a política de austeridade da União Europeia que apenas criou a pior recessão dos últimos anos. Uma política de investimentos deve ser implementada a fim de sair deste impasse - uma política apoiada pelos principais países europeus e, especialmente, pela UE, nomeadamente através das *eurobonds*.

Por seu lado, a empresa foi representada pelo seu director e membro do conselho de administração da Fantoni. Ele sublinhou a importância deste encontro (era a primeira vez que, de facto, os representantes dos trabalhadores italianos e eslovenos dos dois principais estabelecimentos do grupo se reuniam) e apresentou a situação global do grupo, insistindo na qualidade do diálogo entre a direcção e os representantes sindicais das diferentes entidades. Na sua opinião, a reunião constituiu um passo importante para as relações de trabalho e um passo para abrir novas perspectivas de diálogo social.

Os sindicatos italianos foram representados pelos secretários regionais das três principais organizações da indústria da madeira em Friul-Venécia Júlia nomeadamente: Fillea CGIL, Filca CISL e Feneal UIL. Explicaram a estrutura geral do acordo colectivo nacional do sector da madeira e do mobiliário em Itália e fizeram um inventário dos elementos essenciais que são objectos de negociação colectiva no Grupo em Osoppo, no que diz respeito à regulamentação e aspectos jurídicos, mas também ao componente de remuneração, ligado às metas de desempenho da empresa. O Presidente do CSIR FVG/Slo reiterou que, em 2009, a organização criou um banco de dados inter-regional bilíngue contendo os principais acordos colectivos de trabalho nos diferentes sectores, incluindo, evidentemente, os que são objecto da reunião do dia. Para além do mais, os dados relativos ao sector da madeira estão a ser actualizados.

As delegações eslovenas incluíram representantes de ZSSS, o principal sindicato esloveno, e de SINLES, o principal sindicato do sector, representado pelo seu secretário Mitja Bukavec. Bojan Kramar, o secretário regional de ZSSS para as regiões de Primorska e Notranjska (esta última é onde se encontra a fabrica Lenosit de Ilirska Bistrica), apresentou as principais linhas do acordo colectivo de trabalho do sector da madeira em vigor na Eslovénia.

Por seu lado, os representantes do Conselho de Empresa da Fantoni evocaram as condições de trabalho no estabelecimento, que consideram muito positivas, apesar de uma tendência nos últimos meses na empresa de recorrer a medidas de apoio ao emprego, a fim de lidar com uma queda na procura. O diálogo social com a direcção também tem sido positivo. A relação dialéctica normal obviamente continua, mas em geral, as discussões são realizadas num espírito de cooperação e compreensão mútua.

Esta avaliação positiva das relações com a direcção também é partilhada pelo representante do conselho de empresa da Lesonit, que além do mais, insistiu nos investimentos feitos no momento em que a Fantoni adquiriu a empresa. Os investimentos consideráveis para Lesonit, numa situação de crise, foram citados em particular, já que a empresa temia especialmente ter sido adquirida por um especulador, ao passo que, no final, o grupo Fantoni acabou por ser um investidor sério e competente.

No final desta reunião sem precedentes entre os representantes dos conselhos de empresa da Fantoni em Osoppo e da Lesonit em Ilirska Bistrica, uma série de compromissos comuns foram assumidos para gerir todos os direitos de informação e de consulta da empresa; esta última, tem mantido até recentemente relações distintas com os representantes dos trabalhadores dos dois países. Os representantes dos trabalhadores dos dois estabelecimentos trocaram muitas informações importantes e conhecimentos sobre o desenvolvimento das respectivas situações e sobre o quadro regulamentar que as regem; o objectivo era garantir níveis comuns de análise e de propostas relativas tanto ao nível das condições de trabalho como a nível de política de investimento do grupo e as mudanças na organização do trabalho.

Neste contexto, foi decidido organizar um seminário na empresa, a fim de criar um Conselho de Empresa Europeu (CEE), uma vez que todas as condições exigidas pelas directivas europeias estão efectivamente cumpridas.

Este novo órgão de representação dos trabalhadores dos dois países poderá intervir de forma directa e de forma mais homogénea com a direcção do grupo, nomeadamente no que diz respeito à política de investimento; esta última é vista mais como uma ferramenta para o desenvolvimento que como um vetor de realocação ou de concorrência entre os estabelecimentos do grupo, com base no dumping salarial e na erosão dos direitos dos trabalhadores. Para o efeito, foi decidido implementar uma política contratual mais coordenada entre os sindicatos das duas "realidades". A questão é criar uma verdadeira dinâmica comum de trabalho e de compromisso, focando-se essencialmente na mobilidade dos trabalhadores entre os dois estabelecimentos. Essa mobilidade tem até agora prosseguido sem a participação dos sindicatos.

No final da reunião, unanimemente apreciada, os participantes sublinharam a importância das iniciativas da Confederação Europeia de Sindicatos e dos CSIR para promover, como é o caso aqui, os processos de integração e desenvolvimento económico em regiões transfronteiriças e de luta contra os fenómenos de dumping ao colocar os diferentes sistemas de protecção dos trabalhadores, uns contra os outros.

A implementação de políticas contratuais mais harmonizadas é, portanto, de importância crucial para assegurar melhores condições de trabalho e condições de vida para os trabalhadores da União Europeia.

Acta

CSI – Seminário de um dia

"Contribuição do CSI para a implementação das prioridades e o programa de trabalho da CES na coordenação da negociação de convenções colectivas"

Data: **terça-feira, 19 de março, 2013, 9:00 - 15:00**
Local: Bad Radkersburg, Centre dos Congressos «Zehnerhaus»
Participantes :cf. Folha de presença

O **presidente Heinrich Kern** apresenta as boas-vindas aos participantes e especialmente os colegas eslovenos e o colega Albert Stranzl, membro do conselho de empresa europeu da empresa Porr AG.

Ele descreve os problemas enfrentados pelos pequenos CSI que carecem, nomeadamente, de recursos financeiros para realizar projectos. Ele mencionou estes problemas na última reunião do comité de coordenação em Bruxelas, que encarregou logo os sete CSI de organizar seminários como este, cujos custos são suportados por Bruxelas.

O colega Albert Stranzl irá explicar hoje os problemas que surgem durante as negociações transfronteiriças.

Albert Stranzl, membro do conselho de empresa europeu da empresa Porr AG, agradece a assembleia pelo convite, apresenta-se brevemente (ele vem do sector da construção) e diz que vai tentar dar uma visão geral do trabalho dos Conselhos de Empresa Europeus (CoEE): a regulamentação por convenções colectivas, as medidas a favor dos conselhos de empresa europeus, o artigo 97 da lei "Arbeitsverfassungsgesetz" [lei federal austríaca que regula as relações de trabalho e a organização social das empresas] esta lei regula a participação no caso de transferências e é aqui que começa a actividade de um conselho de empresa, quando trabalhadores são transferidos para outro país. Esta lei europeia sobre a organização das empresas foi feita, em princípio, exclusivamente para instalações industriais e não para as empresas de construção, por exemplo. Ainda existe uma outra característica na Áustria, ou seja, a separação entre os conselhos de empresa dos operários e dos empregados. Esta particularidade não existe na lei europeia sobre a organização das empresas.

De facto, o conselho de empresa europeu é uma ferramenta ineficaz; dá apenas o direito de ser consultado. As razões pelas quais este facto ainda não foi alterado residem nas tradições de cogestão extremamente divergentes e os sindicatos diferentes, mas também na falta de continuidade nos países anglo-saxões. Em muitos países, antes de se poder instituir o conselho de empresa, deve primeiro ser criado um sindicato de empresa. Sem sindicato de empresa, nenhuma convenção colectiva pode ser celebrada.

Até agora, temos permanecido um pequeno conselho de empresa europeu. O cepticismo de alguns sindicatos nacionais é grande, especialmente porque estão preocupados com a sua própria influência.

Albert Stranzl membro do CoEE colaborou num estudo da Camara dos Trabalhadores de Viena (AK Wien) sobre a crise financeira e o seu impacto sobre os Estados providência e as relações de trabalho a nível europeu. Ele aliás põe esses documentos à disposição dos participantes. As principais conclusões desses estudos europeus incluem: o esvaziamento do sistema das convenções colectivas, a restrição dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, a revisão dos salários, a alteração das regras relativas ao tempo de trabalho. Na sua apresentação, o colega Albert Stranzl destaca particularmente alguns desses pontos. Em muitos países do espaço europeu, o neoliberalismo conseguiu marginalizar os sindicatos.

Türkl Joze, ZSSS [Confederação dos sindicatos livres da Eslovénia], pergunta o que aconteceu aqui em alguns países, a nível europeu, para que as pessoas mudassem as suas atitudes de um dia para o outro. Estamos em conflito, há dez anos, com a empresa GRAMMER AG, que é especializada no desenvolvimento e fabricação de componentes e sistemas para o equipamento interior dos carros

particulares. A administração da empresa que tem sedes na Europa, América e Ásia, disse que ela não precisava de sindicatos, porque teria um conselho de empresa. Mas, na Eslovénia, apoiamos-nos nos fundamentos. Um conselho de empresa não pode agir sozinho. Existem, relativamente a esta matéria, grandes diferenças entre os países. Uma vez que tivemos a oportunidade de visitar membros do conselho de empresa da empresa Strabag. O conselho de empresa tem o seu próprio escritório e grandes competências. Não é o caso na Eslovénia.

Albert Stranzl, membro do CoEE :

Na Áustria, a nível sindical, temos um sistema contrário ao dos outros países europeus. Aqui, o sindicato é constituído por quadros permanentes dos sindicatos. Na sua opinião, o problema na Áustria, é que os membros dos conselhos de empresa já não têm o carisma de antigamente, têm cada vez menos formação e já não querem disponibilizar-se, porque recebem todos os dias "golpes" por parte dos sindicatos, dos empregados, e dos políticos. É inaceitável que os trabalhadores sejam apenas utilizados uns contra os outros. Ele também diz estar convencido de que do lado dos empregadores, há uma plataforma que estabelece uma lista dos empregados que falaram com os sindicatos, de uma forma ou de outra. Este fenómeno também deveria ser acompanhado de perto.

Ele informa os participantes do acordo alcançado entre o conselho de empresa e a empresa Porr AG e que regula alguns aspectos transfronteiriços sensíveis, nomeadamente a comunicação de informações e a consulta, a colaboração dentro do CoEE, a protecção dos membros do CoEE, etc. Dentro do grupo, o acordo abrange 396 empresas de responsabilidade limitada e são aplicadas 23 convenções colectivas diferentes. Até o direito do conselho de empresa intentar acções judiciais foi especificado.

Tal acordo dá também vantagens à direcção da empresa, nomeadamente uma redução dos problemas com as autoridades dos respectivos países. As partes também assinaram um acordo sobre a protecção de dados a nível europeu, bem como orientações para as afectações no estrangeiro, dentro do grupo Porr. Além disso, um fundo social foi criado para os colaboradores. Este fundo é alimentado automaticamente e regularmente pela direcção do grupo.

É extremamente importante que os conselhos de empresa se encontrem a nível internacional, para trocar pontos de vista e, assim, serem mais capazes de agir no futuro. Quando ocorrem problemas, é preciso escrever algo sobre isso na convenção seguinte para que esse problema não volte a acontecer. Infelizmente, há muito poucos conselhos de empresa europeus que actuam nessas áreas.

O Presidente Heinrich Kern agradece aos participantes pelas suas explicações interessantes e pelos documentos disponibilizados sobre este assunto.

Intervalo para Almoço

Andreas Rabl, presidente do conselho de empresa da empresa Boxmark:

O colega Andreas Rabl apresenta-se sucintamente: é empregado da empresa desde 2001 e presidente do conselho da empresa desde 2010, a tempo inteiro. A empresa fabrica couros destinados às mobílias de alta qualidade para o interior e o exterior. Tem duas instalações na Áustria e, respectivamente, uma instalação na Eslovénia e uma na Croácia. As instalações de Feldbach ocupam 635 funcionários, incluindo 210 empregados; os operários trabalham na própria fábrica, na oficina de serralharia, enquanto electricistas ou condutores de empilhadora, e no parque automóvel. As instalações ocupam uma total de 320 trabalhadores de Jennersdorf (300 operários e 20 empregados). Na Eslovénia, existem cerca de 400 trabalhadores e na Croácia, mais de 2000. Os salários das convenções colectivas nos países variam muito. Por exemplo, os salários para os operários são, em média, de cerca de 300 a 350 euros excluindo prémios na Croácia, e entre 500 e 700 euros na Eslovénia.

Infelizmente, não existe conselho de empresa, na Eslovénia e na Croácia, é por isso que o colega Andreas Rabl não tem mais informações sobre essas empresas.

O colega Reinhard Puffer, ÖGB [Confederação dos sindicatos austríacos], Styria sudeste, indica que já houve uma reunião e troca de experiências entre os colegas da Eslovénia e da Styria, onde os eslovenos mostraram um grande interesse pela estrutura implementada na Áustria.

Türkl Joze:

Sendo também presidente honorário do sindicato têxtil na Eslovénia, salientou que já foram feitas várias tentativas para convocar uma reunião com os quadros permanentes dos sindicatos austríacos, eslovenos e croatas responsáveis neste domínio. Uma troca de experiência seria extremamente importante. O número de trabalhadores sindicalizados na empresa Boxmark na Eslovénia é muito baixo. Existe um sindicato concorrente. O sindicato têxtil é um sindicato do Estado. Mas existe também um sindicato que se diz independente na região de Podravje. Esse sindicato do Sr. Plochl tem um número de membros particularmente elevado. A Eslovénia enfrenta o problema do declínio dos sindicalizados e é difícil de adquirir novos membros. Também conhecemos os colegas croatas da empresa Boxmark e do sindicato têxtil. Na Eslovénia, ainda não tentaram instituir um conselho de empresa na empresa Boxmark, porque actualmente estão concentrados na convenção da empresa e tentam reforçar a sua posição. Mas desejamos realmente desenvolver contactos.

Rsako Lojze, ZSSS [Confederação dos sindicatos livres da Eslovénia], menciona outro problema do sindicato têxtil na Eslovénia. Quando as empresas têxteis (por exemplo: a empresa alemã Prevent) transferem a sua produção para outro país, prometem p. ex. algo para costureiras, depois removem a sua representação sindical e, um mês depois, elas vão para a rua.

Noutras empresas, estamos de novo confrontados com o problema de que os funcionários são notificados individualmente pelos seus superiores que lhes explicam sem equívocos a maneira de se comportarem, se quiserem manter o seu emprego. As pessoas têm medo, só de falar com um sindicato. Elas temem pelos seus empregos ou pelos seus postos fixos. Na Eslovénia, um CoEE não funciona como deveria. Nunca há uma sede noutra Estado, nem nenhum presidente. Na Eslovénia, existem dez conselhos de empresa europeus, um para cada sector. Não vemos nenhuns benefícios significativos para os nossos membros. O governo dos países não lhe consagram grande atenção, enquanto Bruxelas não exercer pressão nesse sentido.

Türkl Joze acrescenta:

Há dois anos, a empresa têxtil Mura foi retomada pela empresa Wolfurt. De acordo com a legislação, os trabalhadores foram retomados por um período experimental. Tentámos retomar os trabalhadores que já estavam sindicalizados antes. A direcção da empresa informou os funcionários que, se soubesse de alguém que estivesse sindicalizado, o contrato experimental não seria prorrogado. Nós tentamos e ainda estamos a tentar incentivar os trabalhadores a dizer ao empregador que são sindicalizados, mas temos ainda de dar o passo decisivo.

Puffer Reinhard, secretário regional da ÖGB [Confederação dos sindicatos austríacos], propõe-se auxiliar os colegas eslovenos, no caso da empresa Wolfurt. A empresa tinha uma filial em Feldbach e tinha bons contatos com o gerente e o director.

Além disso, ele relatou um problema no sector da construção na zona fronteiriça no Sudeste da Styria. Empresas de construção eslovenas oferecem os seus serviços nesta zona, mas é impossível verificar se os colaboradores eslovenos, recebem de facto o salário regular declarado.

Albert Stranzl, membro do CoEE, indica que uma mudança da lei sobre trabalhadores da construção civil está a ser desenvolvida, no futuro, a caixa de férias pagas (BUAK) dos trabalhadores da construção civil também teria o direito de controlar salários.

Türkl Joze:

Na Eslovénia, o mesmo problema surge com a Hungria. É praticado dumping salarial. Isso evita de manter o nível dos salários.

Ewald Grossschedl, secretário regional da ÖGB [Confederação dos sindicatos austríacos], relata casos de trabalhadores eslovenos que são pagos correctamente no papel, mas devem reembolsar parte do salário ao CEO na Eslovénia. A nível internacional, as seguranças sociais não estão suficientemente interligadas para que possamos controlar isso. A situação é semelhante no sector do transporte de mercadorias.

Outro grande problema com a caixa de férias pagas BUAK: uma pessoa deve fazer valer os seus próprios direitos dentro de um determinado prazo. Ora, os procedimentos de recuperação duram muitas vezes tanto tempo que se torna impossível cumprir determinados prazos.

O colega Andreas Rabl chama a atenção para as grandes diferenças salariais entre os três países que são a Eslovénia, a Hungria e a Áustria. O pagamento de um bônus de fim de ano ou de um subsídio de férias não é obrigatório em todos os países.

Sobre a lei contra o dumping social, **o colega Barthold Dallos CSI Burgenland-Hungria** declara que muitos trabalhadores não sabem se adquiriram um direito ou não. O Estado tira-lhes algo sem serem informados.

Albert Stranzl, membro do CoEE :

Uma lei está a ser elaborada, segunda a qual os trabalhadores devem ser informados sobre o facto de ser ou não praticado o dumping salarial. No entanto, o mundo económico opõe-se veementemente a esta lei.

Türkl Joze:

Na Eslovénia também, a Câmara Económica vai se opor a essa lei sobre o dumping salarial, porque as empresas, perdem assim alguma da sua competitividade.

Finalmente, ele propõe prosseguir no futuro esta troca importante de experiências, para que possamos informar mutuamente os funcionários sobre onde devem se dirigir em determinada situação.

O seminário encerra-se com uma discussão sobre o problema que os sindicatos não podem ter acesso às empresas nem às obras sem o consentimento da direcção da empresa. Este é o caso, tanto na Eslovénia como na Áustria. Não se pode ter acesso oficialmente aos colaboradores. Se devemos anunciar a nossa visita, pode desaparecer muita coisa.

O **presidente Heinrich Kern** afirma que o termo "conselho de empresa" tem outro significado na Áustria e na Eslovénia. Para progredir a nível internacional, devemos aplanar todos os problemas, com toda a franqueza, em seguida, discutir para determinar o que podemos fazer juntos para os nossos funcionários.

Na sua função de presidente do CSI- Styria Podravje-Pomurje, ele espera conseguir fazer avançar as coisas. Ele agradece o colega Albert Stranzl pelas explicações interessantes sobre o que está a acontecer a nível europeu e, para concluir, chama a atenção para o próximo evento transfronteiriço, nomeadamente a caminhada até à pedra memorial, organizada no sábado 27.04.2013.

Albert Stranzl, membro do CoEE agradece aos participantes pela atenção e espera ter dado uma visão geral do que está a acontecer na Europa.

O presidente Heinrich Kern encerra a reunião e agradece a todas as pessoas presentes pela sua participação.



Projecto "Contribuição do CSI para a implementação das prioridades e do programa de trabalho da CES para coordenar os acordos de negociação colectivas"

Conclusões do seminário de 25 de Março de 2013 em Kőszeg, Hungria

O Conselho Sindical Inter-Regional de Burgenland - Hungria ocidental, foi registrado como o 39º Conselho Sindical interregional em 1999. É um comitê CES de cooperação sindical com a participação das representações regionais das organizações sindicais austríacas (ÖGB) e húngaras (MSZOSZ, SZEF, ÉSZT, Liga, Autonómok, Munkástanácsok).

O mercado de trabalho transfronteiriço

A região do Conselho Sindical Inter-Regional de Burgenland - Hungria ocidental compreende o estado de Burgenland do lado da Áustria, e a região da Hungria ocidental (do lado Húngaro) que consiste em três condados: Győr-Moson -Sopron, Vas e Zala.

Comparação demográfica

	Burgenland / Áustria	Hungria Ocidental
Superfície (km ²)	3.966	11.329
População	286.000	1.000.000
Trabalhadores	91.000	460.000

Comparação Económica

	Burgenland / Áustria	Hungria Ocidental
Salário bruto médio (em €)	2.050	700
PIB (em milhões de €)	6.609	8,058
PIB <i>per capita</i>	23.200	8,100
Taxa de desemprego	Áustria 4,8%	Hungria: 11,8%

A região fronteiriça de Burgenland-Hungria Ocidental é marcada por disparidades económicas e sociais, mesmo muitos anos após a adesão da Hungria à União Europeia. Em Burgenland, existem actualmente 91.000 trabalhadores, na Hungria ocidental existem 460.000.

As taxas de desemprego das regiões são desiguais, assim como as taxas nacionais; há, no entanto, uma grande diferença em relação aos valores do desemprego nas duas regiões: em Burgenland existem actualmente 10.000 trabalhadores desempregados registados, na Hungria ocidental são cerca de 42.000.



A diferença salarial está entre 1:3 e 1:5. O desemprego aumentou em ambos os países, porque a crise económica e a situação em que se encontra a população na Hungria ocidental em particular, tem vindo a agravar-se.

Desde o fim da era comunista na Hungria, o número de trabalhadores fronteiriços húngaro tem aumentado constantemente. Esta evolução foi marcada por datas importantes: a abertura das fronteiras em 1989, a entrada da Hungria na União Europeia em 2004 e a liberalização total do mercado de trabalho (expiração das disposições transitórias na Áustria) em 2011. Neste momento, cerca de 55.000 trabalhadores húngaros trabalham na Áustria, entre os quais mais de 15.000 pessoas deslocam-se todos os dias entre Hungria e o seu local de trabalho em Burgenland. Por causa das enormes diferenças salariais, este movimento de deslocação é unilateral: apenas algumas centenas de Austríacos trabalham em toda a Hungria, a maioria em funções de gestão de filiais de empresas austríacas e internacionais.

Desde a adesão da Hungria à União Europeia e por causa da crise económica, os trabalhadores húngaros estão cada vez mais dispostos a vir trabalhar no Burgenland, devido aos curtos trajectos. Mas o trabalho transfronteiriço, tem muitas vezes dois inconvenientes: os pendulares transfronteiriços não conseguem aceder a trabalhos que correspondem ao seu nível de formação e recebem um salário até 40% inferior ao de um empregado originário do Burgenland.

Consequências: Dumping salarial no Burgenland - Falta de trabalhadores qualificados na Hungria ocidental

Enquanto região fronteiriça, o Burgenland tem sido particularmente afectado pela liberalização gradual do mercado de trabalho. Consequentemente, o dumping salarial e uma concorrência feroz aumentam a pressão sobre o mercado de trabalho no Burgenland. O mercado de trabalho da Hungria ocidental, por outro lado, está confrontado com o problema de que os trabalhadores qualificados são "canalizados" para o estrangeiro em detrimento do desenvolvimento económico na Hungria.

Para os sindicatos dos dois países, é claro que a situação na região fronteiriça exige negociações políticas sindicais, bem como medidas para garantir um desenvolvimento direccionado e eficaz do mercado de trabalho na região fronteiriça de Burgenland - Hungria ocidental. Com o CSI e a cooperação transfronteiriça dos sindicatos, trata-se de constituir um passo essencial para apoiar a gestão positiva da liberalização total do mercado de trabalho.

Negociações salariais entre as empresas ferroviárias

Na Áustria, ÖBB (Österreichische Bundesbahnen) [Caminhos de ferro federais austríacos]

Acordo de negociação colectiva das empresas ferroviárias:

Na Áustria, existem vários conceitos básicos relativamente aos contratos de trabalho para os empregados das empresas ferroviárias:

1. Termos e condições gerais para os contratos de trabalho da ÖBB: aplicáveis aos empregados da ÖBB cuja relação de emprego começou antes de 2004.
2. Serviço e sistema de remuneração para as empresas ferroviárias privadas austríacas: aplicável aos trabalhadores das empresas ferroviárias privadas até 2011 ou aos empregados da ÖBB de 2004 a 2011.
3. Acordo de negociação colectiva para os empregados das empresas ferroviárias austríacas: aplicável desde 2011 para todas as empresas ferroviárias.



Verifica-se que diferentes bases jurídicas são aplicadas nos contratos nas diferentes empresas ferroviárias. Isto significa que os contratos de trabalho numa empresa são sujeitos a mais do que um regulamento.

No caso da ÖBB, por exemplo, existem funcionários que se enquadram nos termos do antigo acordo de negociação colectiva de 2004. E finalmente, existe um grupo cujos membros se juntaram à empresa durante o período compreendido entre 2004-2011 e aqueles que se juntaram à força de trabalho da empresa após 2011. É claro que as disposições dos acordos colectivos diferem apenas parcialmente umas das outras, principalmente no que diz respeito à remuneração.

Parceiros de negociação

As diferentes bases jurídicas também significam diferentes parceiros de negociação: as condições contratuais gerais para os trabalhadores da ÖBB são negociadas internamente entre a comissão executiva ÖBB e o conselho de empresa, as outras duas pela WKÖ (Câmara de Comércio austríaca) e os sindicatos (ÖGB) /vida).

Em que medida os referidos acordos de negociação colectiva são diferentes?

Em primeiro lugar, no que diz respeito aos níveis salariais: as escalas salariais individuais são organizadas de forma completamente diferente. Considerando que, no antigo sistema - no âmbito das cláusulas contratuais gerais da ÖBB - a escala salarial corresponde a do serviço público, o que significa que os trabalhadores mais jovens ganham relativamente pouco, mas que o salário aumenta gradualmente com a idade: muitos ganham quase o dobro no final da sua carreira do que ganhavam no início. Antes de chegar a esta escala salarial, têm de subir entre 12 e 14 níveis. Por outro lado, o novo acordo de negociação colectiva tem apenas cinco níveis entre o salário inicial e o de fim de carreira, o que significa que a diferença entre o salário numa idade jovem e numa idade relativamente avançada não é mais do que 30 a 35%. Isso porque os salários e vencimentos são mais elevados no início, isto significa que começa-se com salários mais elevados e, desde que o trabalho não se altere, atinge-se o nível máximo num prazo de 15 anos.

Para as negociações de todos estes acordos de negociação colectiva, os sindicatos ÖGB/vida representam cerca de 34.000 trabalhadores.

Resultados das negociações em 2012

Os resultados das negociações salariais de 2012 são os seguintes: foi obtido um aumento do salário real de 2,4% + €25. Isso equivale a um salário médio mensal de €2500. Nos segmentos inferiores, o aumento salarial foi de 3,4% -3,5%; nas funções superiores apenas 3%.

Numa segunda fase, queremos ainda este ano reduzir o tempo de trabalho de 40 para 38,5 horas. A nossa empresa tem a possibilidade de forçar a aplicação de um tempo de trabalho normal mais curto tempo. Podemos, depois, tentar preencher os postos de trabalho criados através da redução do tempo de trabalho de 1,5 horas com jovens trabalhadores. Estamos também à espera de uma recuperação económica que irá criar mais oportunidades para aumentar o número de trabalhadores.

Na Hungria- MÁV húngaro (MÁV (Magyar Államvasutak - Companhia de caminhos-de-ferro da Hungria)

Fundamentos do direito do trabalho no grupo MAV

O primeiro elemento é o acordo de negociação colectiva. Existe um acordo colectivo em todas as empresas do grupo MÁV. Todos eles foram celebrados com o mesmo sistema de valores em termos de dimensão e alcance. O que é característico para todos eles e uma grande sorte, é que foram



celebrados por um prazo indeterminado, com um período de pré-aviso de quatro meses, e que as questões sobre as especificidades locais são definidas nos designados anexos locais.

O que influenciou as negociações colectivas ao nível da empresa no ano passado e que também tem um efeito este ano, é a nova legislação do trabalho e as suas alterações.

Parceiros de negociação

Os actores dos acordos de negociação colectiva (o empregador e os sindicatos) negociam no âmbito de fóruns institucionalizados. Estes fóruns institucionalizados estão consagrados no acordo de negociação colectiva.

Por um lado, existem comissões de conciliação dos interesses nas empresas, cuja tarefa consiste em concluir o acordo de negociação colectiva ou outros contratos que têm um efeito similar, e de lidar ou resolver conflitos laborais que dizem respeito a toda a empresa.

Por outro lado, as comissões de conciliação dos interesses locais operam a nível das centrais regionais do grupo MÁV e contam com a participação do empregador e dos sindicatos locais. É aqui que devem ser negociados os anexos locais ao acordo de negociação colectiva. Assim, é possível estabelecer no contrato colectivo de trabalho regulamentações divergentes aplicáveis à região referida e resolver conflitos laborais em toda a região, especificando que se a resolução falhar, é possível submetê-los ao fórum da empresa correspondente.

Alterações ao Código do trabalho e os seus efeitos sobre a evolução das negociações

O novo Código do Trabalho tem acarretado diversas regulamentações desfavoráveis para os trabalhadores do sector público, que também são claramente desfavoráveis para os empregados ferroviários.

Uma dessas regras tem a ver com tempo de trabalho: até agora, o sector ferroviário era o único sector onde o tempo de trabalho era inferior a 8 horas. Este não era o caso noutras empresas, daí a nossa incapacidade de manter esse privilégio frente ao *lobby* político e nacional, porque a resposta era sempre: esta alteração afecta apenas os funcionários ferroviários e mais ninguém. De acordo com o novo código, os empregadores do sector público estão proibidos de derrogar às 8 horas de tempo de trabalho.

Outra regra muito importante que afeta os interesses dos empregados ferroviários é a questão dos intervalos. De acordo com o novo Código do Trabalho, o acordo de negociação colectiva não pode prever que as pausas sejam consideradas como parte do tempo de trabalho. No entanto, antes era o caso. Isto significa, que o novo Código do trabalho não só aumentou drasticamente o tempo de trabalho para os empregados ferroviários, mas também gerou um tempo de presença adicional através das pausas, 20 minutos normalmente para 45 minutos no caso de um tempo de trabalho superior a 8 horas. Ainda mais grave, contudo, é que o aumento do tempo de trabalho não está associado a qualquer aumento salarial.

No que respeita ao período de aviso prévio e ao montante da indemnização, não é possível derrogar as regras estabelecidas no Código do Trabalho nem as regras relativas à função do sindicato e do conselho de empresa. No âmbito de um acordo especial, não é permitido aceitar um privilégio maior em termos de tempo de trabalho ou outros benefícios do que aqueles previstos na lei.



Onde o MÁV teve muita sorte foi com o período de aviso prévio de despedimento. A nova lei prevê que os acordos de negociação colectiva que foram celebrados antes da entrada em vigor da nova lei, não podem ser alterados.

Isto significa que conseguimos preservar, para o período de aviso prévio e o montante das indemnizações, os benefícios adicionais pelos quais lutámos nas últimas décadas.

Uma mudança agravante, que afectou consideravelmente a carteira dos empregados ferroviários era que, no futuro, deve ser usada a taxa de ausência para os vários cálculos em vez do salário médio.

As regras relativas às férias também mudaram: para os trabalhadores cujo tempo de trabalho é diferente da duração normal, o período de férias deve ser calculado em horas, dependendo da distribuição do tempo de trabalho, o que levou a alguma confusão entre os maquinistas.

Outra mudança grave diz respeito ao facto de que uma incapacidade de trabalho superior a 30 dias reduz o número de dias de férias anuais, o que é uma violação de uma directiva europeia. O Tribunal Europeu de Justiça já proferiu várias decisões no sentido de que as férias dos trabalhadores não podem ser reduzidas por incapacidade de trabalho.

Resultados das negociações de 2012

O objectivo prioritário dos sindicatos no âmbito das suas negociações colectivas, é atenuar tanto quanto possível os efeitos negativos da regulamentação do novo Código do trabalho e manter as antigas conquistas no mesmo nível.

Em termos concretos, queríamos alterar apenas as regras mais importantes. Pode-se dizer que, quando foram concluídas as alterações, tínhamos conseguido atingir esses objectivos.

Não se pode dizer que as negociações colectivas foram bem-sucedidas no sentido clássico do termo; de facto, questões como o aumento de qualquer ajuda, ou a concessão de qualquer coisa além da taxa de inflação ou obtenção de qualquer coisa a mais para os trabalhadores, nem foram sequer levantadas. Tivemos que escolher entre as alternativas desfavoráveis menos negativas, o que significa que nada deveria mudar. Tratava-se de preservar o *status quo* para as pessoas em causa. O aumento do nível de vida nem sequer foi mencionado.

As alterações mais importantes nos acordos de negociação colectiva são as seguintes:

- Conseguimos garantir que as medidas planeadas pelos empregadores que dizem respeito a um grupo maior de trabalhadores, devem passar a ser enviadas também para os sindicatos, o que significa que os empregadores irão ouvir a opinião dos sindicatos e negociar com eles.
- No que diz respeito aos novos cálculos com base na taxa de ausência, conseguimos assegurar que os benefícios também continuem a ser calculados de acordo com os métodos anteriores, a partir do salário médio.
- Os regulamentos contidos no Código de trabalho não são aplicados para o cálculo da remuneração base, de 1 hora, o regulamento anterior continua em vigor.
- Para os empregos divergentes do contrato de trabalho, as regras do anterior código do trabalho devem ser mantidas. Estes casos estão a ser tratados e remunerados como anteriormente.



Convenções com efeito de acordos de negociação colectiva

Outra peculiaridade do direito do trabalho húngaro é que, além dos acordos de negociação colectiva, há também convenções com efeito acordos de negociação colectiva. Uma vez que estas convenções são concluídas pelas mesmas pessoas que também têm o direito de celebrar acordos colectivos, só podem ser alteradas em conjunto.

Actualmente existe uma convenção deste tipo, o que é importante, mas que expira em 31 de Março. Trata-se da convenção de cooperação que visa mitigar os efeitos negativos das medidas com vista reduzir do pessoal. Os elementos mais importantes são MÁV "Évek" (MÁV anos) e MÁV "Esélyprogramok" (MÁV-Programa de oportunidades).

"MÁV Évek" é um programa que permite aos trabalhadores que estão perto da reforma, de passar para um contrato de trabalho a termo certo até que se possam reformar.

Durante este período, as pessoas em questão estão dispensadas de trabalho, enquanto os seus salários continuam a ser pagos. No âmbito do programa MÁV „Esélyprogramok,” os empregados que passaram um certo tempo nos caminhos-de-ferro estatais têm a oportunidade de ingressar no mercado de trabalho. Para esse efeito, todas as empresas do Grupo MÁV proporcionam um apoio à formação que pode chegar aos 200.000 HUF.

As outras convenções com efeito de acordo colectivo abrangem os acordos salariais. Não existe nenhum sistema salarial uniforme no Grupo MAV nesta altura. Três convenções com efeito de acordo colectivo foram celebradas, mas actualmente regulam apenas o montante do subsídio de alimentação e a remuneração mínima dos académicos quando iniciam a vida profissional. Não existe nenhum acordo relativo ao aumento salarial, uma vez que, no início das negociações, a oferta para todos os colaboradores do Grupo MAV era de 0%, um nível do qual não é possível se afastar agora.

Exemplos e possibilidades de coordenação transfronteiriça das negociações salariais

A Áustria e a Hungria situam-se no centro da Europa: esta localização significa desafios para o sector ferroviário e ao mesmo tempo riscos para os trabalhadores:

Os desafios para o sector ferroviário:

- Reforçar a concorrência em relação a outros operadores de transportes
- Melhorar a repartição modal a favor do transporte ferroviário
- Em consequência, criar empregos

Os riscos para os trabalhadores:

- O dumping salarial
- O dumping da formação
- O dumping social

A "Convenção de Praga" foi elaborada em outubro de 2011 com os representantes dos maquinistas da República Checa, Eslováquia, Hungria, Eslovénia e Polónia



1. Os representantes dos maquinistas dos países participantes estão preocupados com as tendências que levam algumas empresas a praticar o dumping salarial nos maquinistas de todos os países no âmbito do transporte transfronteiriço, explorando habilmente a liberalização europeia do tráfego ferroviário.
2. Os representantes dos maquinistas dos países participantes decidiram trabalhar em conjunto para lutar contra este dumping salarial.
3. Eles concordaram em verificar e exigir o cumprimento do acordo com os parceiros sociais europeus sobre certos aspectos das condições de trabalho dos trabalhadores móveis que prestam serviços de interoperabilidade transfronteiriça (Documento da UE L195/18 de 27 de Julho de 2005).
4. Eles concordaram em não tomar qualquer acção que poderia quebrar ou tornar ineficazes as greves e acções sindicais
5. Eles concordaram em prestar mais atenção ao tema do dumping salarial e social no futuro. Por esta razão, os representantes sindicais dos países signatários concordaram, em reivindicar para todos os trabalhadores que prestam serviços de interoperabilidade transfronteiriça (de acordo com a Directiva 2005/47/CE do Conselho), pelo menos, o salário do país, em que os serviços são prestados, se este não é inferior ao do país de origem.

Um estudo, uma avaliação de peritos legais, foi conduzido pela Dra. Michaela Windischgrätz sobre o emprego de trabalhadores estrangeiros. A experiência mostra-nos que a lei sobre o trabalho temporário deve ser aplicada. Se um colega húngaro é colocado na RAIL CARGO HUNGARIA (RCH) pela RAIL CARGO AUSTRIA (RCA), e que também é empregado na Áustria, ele/ela deve ser remunerado/a de acordo com as condições de trabalho austríacas. Caso contrário, uma infração punível pela lei foi cometida. Negociações ocorreram com a empresa Rail Cargo Hungaria, relativamente a uma remuneração correcta. A última negociação teve lugar em Maio e Junho de 2012.

O potencial mais importante encontra-se no campo das relações internacionais, no estado actual da normalização das regras relativas às condições de trabalho, às exigências do trabalho e à segurança do trabalho.

A situação económica diferente na Hungria e na Áustria torna um sistema salarial normalizado quase impossível.

O novo Código do trabalho não só transformou o sistema de negociações colectivas, mas também trouxe uma mudança fundamental na abordagem. O novo Código do Trabalho pressupõe, por exemplo, que as partes na relação de trabalho (empregador e empregado) estão em pé de igualdade. Presume-se portanto que se o empregador e o empregado se reúnem para negociar, podem concluir um acordo muito bom nas mesmas condições e a partir de uma posição de negociação equilibrada. Infelizmente, não é isso que acontece na prática.

Outra mudança importante é que a ênfase entre os actores da negociação colectiva de trabalho também se deslocou: os direitos, que eram até agora concedidos aos sindicatos, foram transferidos para o conselho de empresa. O elemento essencial, o que realmente atingiu o nervo sensível do lado dos sindicatos, é a remoção da regra de que se deve consultar os representantes dos trabalhadores sobre as medidas planeadas pelo empregador.

No futuro, o sindicato só pode pedir mais informações sobre este assunto. Outra mudança é que a falta de cumprimento do requisito anterior não está sujeita a quaisquer sanções. Antes a regra era que as medidas tomadas pelo empregador sem a opinião dos sindicatos não eram válidas.

Os mais importantes objectivos visados pela cooperação e as diversas medidas:



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)



**Burgenland – Nyugat-Magyarország Régióközi
Szakszervezeti Tanács (RSZT)
Interregionaler Gewerkschaftsrat Burgenland-
Westungarn (IGR)**

- Informações para os trabalhadores da região de Burgenland - Hungria ocidental sobre as questões do emprego transfronteiriço
- Medidas para atenuar a falta de mão-de-obra qualificada em Burgenland e na Hungria ocidental
- Garantir as normas sociais mínimas dos trabalhadores
- Desenvolvimento de relações de trabalho ordenadas e consistentes
- Medidas de formação transfronteiriça
- Criação de redes de cooperação e coordenação sustentável
- Eliminação de preconceitos

Os objectivos do CSI e sindicatos para os trabalhadores das empresas ferroviárias

- Um salário mínimo no transporte transfronteiriço
- Um período mínimo de formação no transporte transfronteiriço
- Normas sociais mínimas

25 de Março de 2013, Kőszeg.

**Csaba Horváth
Presidente do CSI**

CSIR São Marino/Emília Romana/ Marche

BOAS PRÁTICAS EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O CASO SÃO MARINHO

Relatório

Em abril passado, o CSIR de República de São Marino/Emília-Romana/Marche organizou em Rimini um seminário para o qual foram convidados os representantes sindicais dos principais setores de atividade económica de São Marino. O objetivo era a troca de ideias sobre as boas práticas em matéria de negociação coletiva e, de maneira mais geral, sobre os temas ligados ao estatuto do trabalhador transfronteiriço na República de São Marino.

Para além de Michele Berti, Presidente do Comité de Coordenação dos CSIR, que encerrou os trabalhos do seminário no fim da noite, participaram igualmente neste encontro os membros do CSIR, Claudio Pozzetti (antigo responsável nacional do «trabalho transfronteiriço» do CGIL), Raimondo Pancrazio (responsável nacional do «trabalho transfronteiriço» do UIL) e, por mensagem interposta, Gian Marco Giraldoni (antigo responsável nacional do «trabalho transfronteiriço» da CISL), que não pôde estar fisicamente presente.

Ao abrir a sessão, o Presidente Massimo Fossati recordou o princípio inalienável que constituem os direitos e as garantias dos trabalhadores e também toda a importância de reforçar este princípio, *a fortiori* neste momento especial da história e da vida económica pela qual a passar toda a Europa que enfrenta graves dificuldades.

A prática do diálogo e da concertação como antídoto ao recrudescimento das crispações e das pequenas discriminações da vida quotidiana permite abordar positivamente as problemáticas existentes para facilitar a sua solução e estancar o aparecimento de outros problemas ainda mais graves, conscientes de que é o bem-estar de todos que está em causa e não o interesse de um número restrito de pessoas.

É por isso que importa não se focalizar unicamente em questões de contingência e em circunstâncias específicas, mas atacar-se com alma, determinação e empenho aos velhos problemas ligados à universalidade dos direitos e aos direitos de natureza fiscal.

É nesta perspetiva que foram evocadas as grandes etapas que permitiram estabilizar a situação dos trabalhadores transfronteiriços em São Marino. Um percurso de dez anos que conduziu, só a partir de 2005, à renovação da convenção coletiva do setor industrial. Um sucesso que surtiu efeitos e permitiu desenvolver uma prática de negociação coletiva que, após vários anos e alguns momentos de tensão, produziu mesmo assim resultados tangíveis e seguros que têm impacto direto no dia-a-dia das pessoas.

Como disse Gian Luca Montanari, ex-Presidente do CSIR e membro atual do Secretariado do CSIR, não podemos esquecer todos os esforços envidados pelo CSIR e

os diferentes sindicatos, tanto italianos como de São Marinho, para melhorar as condições dos trabalhadores transfronteiriços.

Desde 2008, as dificuldades com que se debate a economia de São Marinho têm sido drásticas para todos os trabalhadores, nomeadamente em matéria de emprego, e neste aspeto, os trabalhadores transfronteiriços são os mais afetados.

Com efeito, nos últimos cinco anos, o número de despedimentos aumentou de maneira exponencial. Hoje, o número de trabalhadores transfronteiriços que perderam o emprego já ultrapassou de longe mil pessoas. A isso acresce ainda, obviamente, a paragem do processo de continuidade dos contratos de trabalho (CDI).

A importância destes números poderia ser relativizada se, antes do advento da crise geral, a tendência não tivesse sido um crescimento de aproximadamente oitocentas unidades por ano.

Hoje, estas pessoas que perderam o seu emprego encontram-se de certo modo entaladas no *no man's land* entre os dois países.

Com efeito, os acordos bilaterais que existem entre os dois países (a convenção de boa vizinhança de 1939 e a convenção sobre a assistência em matéria de cuidados de saúde de 1974) não especificam as modalidades de reinserção no mercado do emprego em nenhum dos dois países, e ainda menos em período de crise como aquele que estamos a viver.

Concretamente, o trabalhador transfronteiriço que perde o seu emprego em São Marinho tem direito aos amortecedores sociais previstos, mas não beneficia de nenhuma forma de incentivo para reencontrar um emprego, seja na Itália seja em São Marinho, contrariamente aos trabalhadores residentes. Essa carência exclui-o efetivamente do mercado de trabalho dos dois países.

Infelizmente, não é a única discriminação com que estão confrontados. Em 2010, por exemplo, o Estado de São Marinho instaurou, de maneira totalmente arbitrária e unilateral, um regime fiscal diferenciado que penaliza global e exclusivamente os trabalhadores transfronteiriços: um verdadeiro «imposto étnico».

Segundo este novo dispositivo, os trabalhadores que não residem em São Marinho não têm mais direito ao abatimento fiscal para despesas profissionais (cerca de 9% da remuneração), o que equivale em substância a um imposto. Esta decisão introduz uma discriminação salarial entre os trabalhadores, a qual é absolutamente inaceitável e incompreensível numa sociedade moderna.

Foi para denunciar e pôr cobro a esta anomalia que o CSIR lançou, em 2011, uma campanha de sensibilização complementada por uma série de outras iniciativas políticas e sindicais. Foram assinados mais de 3 000 pedidos que depois foram enviados ao Presidente da República Italiana, Giorgio Napolitano.

Ivan Toni, coordenador do seminário e tesoureiro do CSIR, passou em seguida a palavra às pessoas diretamente afetadas, isto é, os trabalhadores que sofrem em cheio os efeitos e as consequências destes problemas.

Agostino D'Antonio e Paride Neri, dois transfronteiriços que trabalham como permanentes sindicais em São Marinho, analisaram a história do trabalho transfronteiriço e focaram a importância deste fenómeno para o desenvolvimento da economia de São Marinho e dos territórios italianos limítrofes.

Apontaram igualmente a situação do clima de tensão crescente que se desenvolve na pequena república. Uma tensão que é reforçada perigosamente pela incerteza da situação económica, pelo aumento do desemprego e, também, pelas simplificações populistas.

Que o pequeno sistema de São Marinho deva, logicamente, zelar pelo seu próprio desenvolvimento numa perspectiva sustentável, inclusive em termos de emprego interno, é uma ideia que vigora e que é amplamente partilhada. Contudo, não se pode justificar nenhuma forma de discriminação gratuita. A esse respeito, a discriminação fiscal é certamente a forma mais visível, se mais não for, devido ao número elevado de pessoas afetadas e às dificuldades com que se debatem cerca de 5 500 famílias.

E, no entanto, existem outras discriminações que são ainda mais deletérias. Em São Marinho, como em qualquer outra parte da Europa, o legislador previu um regime de licenças remuneradas para permitir aos pais de crianças deficientes prestar assistência à sua prole. Mas em São Marinho, os trabalhadores transfronteiriços são excluídos expressamente deste direito. Apesar dos inúmeros apelos das organizações sindicais, esta disposição nunca foi alterada e, por conseguinte, nunca revestiu um carácter humanista que, no entanto, deveria ser a sua essência.

A intervenção dos coordenadores nacionais concentrou-se na importância de pôr em perspectiva e de aproximar as diferentes realidades existentes na Itália, com base na necessidade de inscrever e tratar num único âmbito as temáticas comuns a todos os trabalhadores transfronteiriços.

Foram formuladas propostas concretas nesse sentido, partindo do envolvimento dos deputados eleitos nas circunscrições do estrangeiro, no sentido de poderem intervir a nível de problemas conhecidos, até à criação de um verdadeiro estatuto dos trabalhadores transfronteiriços que fixe, no plano jurídico e na prática, os direitos e obrigações deste tipo de trabalhadores.

É claro que a dispersão geográfica dos territórios envolvidos em questões de trabalho transfronteiriço não permite necessariamente agrupar e abordar todas as temáticas da mesma maneira (um trabalhador italiano que exerce a sua profissão na França pode não estar confrontado com os mesmos problemas que enfrenta um compatriota que trabalha em São Marinho), mas alguns aspetos, como os princípios fundamentais, abrangem todos os trabalhadores.

Como é que o Estado italiano considera estas pessoas? O fato de trabalhar no estrangeiro será o resultado de uma escolha livremente consentida ou, pelo contrário, não será o resultado de uma falta de perspectivas de crescimento no território de origem? Poderá justificar-se que estes trabalhadores continuem assim a lutar entre convenções e acordos bilaterais, vazios jurídicos e disposições fiscais voláteis? Não seria mais oportuno que uma lei italiana encontre definitivamente o fio da meada e fixe um quadro claro?

Não há dúvidas que um estatuto dos trabalhadores transfronteiriços, à escala europeia e não só italiana, poderia fornecer um início de resposta a todas as interrogações e balizar o caminho.

No fim da exposição dos coordenadores nacionais, foi encetado um amplo debate que levou o Presidente do Comité de Coordenação dos CSIR - Michele Berti - a tomar a palavra para responder às questões e interrogações suscitadas pelo debate.

Exprimindo-se em seu nome e em nome da CES, Michele Berti reiterou a sua firme oposição a qualquer diferença de tratamento dos trabalhadores, tanto em matéria de remuneração como no plano jurídico, reafirmando assim o princípio de «para trabalho igual, salário igual».

Nesta perspetiva, e face à mundialização da sociedade, os participantes encararam a possibilidade de alargar, em determinados casos e através de acordos específicos, o conteúdo de convenções coletivas em vigor nalguns países, a outros territórios envolvidos em projetos ou fenómenos específicos.

O certo é que este tipo de práticas poderá ter um impacto benéfico, incluindo sobre a evolução das organizações sindicais que seriam desta maneira confrontadas com as realidades dos territórios limítrofes e não apenas com as suas própria realidades. Esta prática poderia, além disso, conduzir à uma aproximação das condições de tratamento de todos os trabalhadores, favorecendo contaminações positivas.

Sendo assim, as práticas comprovadas de negociação coletiva nacional poderiam tornar-se excelentes instrumentos de negociação coletiva a nível territorial, ultrapassando deste modo o conceito de fronteira e reafirmando, nesse mesmo impulso, a primazia do direito.

Abril de 2013

CONCLUSÕES

Os 7 CSIR abrangidos pelo projecto, organizaram, nas regiões fronteiriças em causa, um seminário no qual apresentaram e discutiram exemplos de negociações e/ou acordos transfronteiriços num sector e/ou numa empresa específica.

Depois, no dia 12 de Junho de 2013, o secretariado da CES organizou um Seminário Final para apresentar os resultados dos diferentes seminários, trocar boas práticas e definir a continuação do projeto.

O Seminário Final contou com a participação de representantes de todos os CSIR, bem como dos coordenadores nacionais do CSIR, nomeadamente representantes das federações da indústria.

Na verdade as actividades apresentadas durante o seminário Final representam os eixos de acção para o futuro, bem como a base da estratégia da CES relativamente aos CSIR.

Os sectores específicos abrangidos pelos diferentes seminários regionais são os seguintes: madeira (móveis para escritório), comércio, transporte, metal, automóvel e têxtil.

O acompanhamento da actividade é duplo.

Relativamente ao acompanhamento dos seminários, diferentes decisões foram tomadas, tais como:

- Criar um Conselho de Empresa Europeu
- Criar/fortalecer uma rede de contactos
- Criar bancos de dados
- Assegurar uma coordenação a longo prazo
- Estabelecer uma cooperação entre o CSIR e a respectiva Federação Europeia de Sindicatos

Relativamente ao papel dos CSIR, o acompanhamento será discutido nos Comitês de Coordenação dos CSIR e mais especificamente sobre:

- A necessidade de desenvolver a cooperação entre os CSIR e as federações da indústria nacionais/europeias.
- O papel do CSIR de apontar os (possíveis) problemas
- O papel do CSIR para chegar a uma adesão "europeia" (cf. a Declaração de Helsínquia)

O projecto também desenvolveu a participação e o papel das organizações sindicais regionais para a criação de uma cooperação intersindical em toda a União Europeia, a fim de fazer face à crescente integração das economias e dos serviços nas empresas, em particular nas regiões fronteiriças.

Também é importante salientar que os CSIR permitem a criação de ferramentas permanentes para intervir em ambos os lados da fronteira quando é necessário.

De facto, o projeto também tem demonstrado que nas regiões fronteiriças onde eles são activos, os CSIR representam uma plataforma ideal para a difusão da estratégia do CES que foi definida a nível europeu.



Boulevard du roi Albert II, 5 | B-1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11 | fax + 32 2 224 04 54/55
etuc@etuc.org | www.etuc.org