

Boletim da CES sobre a Negociação Colectiva

PROTEGER O TRABALHADOR E NÃO O EMPREGO?

As verdadeiras lições da prática das negociações colectivas na Dinamarca e na Suécia.

“SALVAR OS PASSAGEIROS A BORDO E NÃO O BARCO QUE SE AFUNDA”

O actual debate na Europa sobre a flexisegurança é redutor. Limita a discussão a uma variante Dinamarquesa de ausência ou de insuficiência de protecção ao emprego, combinada com indemnizações de desempenho elevadas. Se referir sistematicamente ao caso Dinamarquês e apresentar este modelo como sendo a “Liberdade de despedir Trabalhadores” reforça a ideia segundo a qual os trabalhadores Europeus deveriam abandonar a protecção de emprego por troca do que chamam uma “Mobilidade Protegida” neste cenário a segurança não significa que os trabalhadores conservem o seu emprego actual, mas que mudem de um emprego para outro.

O Comissário Spidla ilustrou recentemente esta abordagem dizendo: “Quando o barco se afundar, não se tenta salvar o Barco, mas evacua-se as pessoas que estão a bordo” (discurso feito aquando da cimeira informal dos Ministros de Emprego – Presidência da Austríaca).

Por outras palavras, as disposições legislativas aplicáveis à protecção de emprego deverão ser abordadas e, em vez disto, a política deve investir na Formação e ajudar os trabalhadores desempregados a encontrar um novo emprego. Mas será verdade que a protecção do emprego não desempenha nenhum papel no modelo Dinamarquês de flexisegurança?

Aqueles que defendem que se deve suprimir completamente a protecção do emprego não tiram mais conclusões?

A DINAMARCA PROTEGE IGUALMENTE O EMPREGO

As classificações internacionais elaboradas pela OCDE indicam efectivamente que o nível global de protecção do emprego é relativamente fraco na Dinamarca.

O direito de trabalho Dinamarquês não obriga os empregadores a obter uma autorização administrativa prévia ao despedimento de trabalhadores nem a atribuir indemnizações, de desemprego elevadas. Consequentemente, a protecção global de emprego dos trabalhadores regulares ultrapassam ligeiramente a metade do nível de protecção do emprego Alemão, Francês ou Espanhol.

Todavia, isto não significa que todos os trabalhadores podem ser simplesmente despedidos. Devido à tradição Nórdica notória em matéria de negociações colectivas, os parceiros sociais preenchem o vazio deixado pelo direito ao trabalho os Sindicatos negoceiam a protecção de emprego dos trabalhadores através das convenções colectivas que cobrem os diferentes sectores da economia e abrangem uma vasta maioria de trabalhadores. Em particular, os acordos de negociações colectivas Dinamarquesas obrigam os empregadores a prevenir com bastante antecedência os trabalhadores despedidos, de acordo com as estatísticas da OCDE; uma empresa deve respeitar um período de pré-aviso de quatro meses para um trabalhador que tenha quatro anos de antiguidade, no caso de um despedimento colectivo, se a antiguidade for com 20 anos, o período de pré-aviso passa a 5 meses, com uma indemnização de um mês e meio por cada ano de trabalho.

O gráfico abaixo, mostra que o período de pré-aviso (no caso de antiguidade de 20 anos e de despedimento colectivo) na Dinamarca e noutros Países Nórdicos é de facto superior ao da França e dos Países de Sul da Europa. De notar igualmente o longo período de pré-aviso na Suécia (10 meses), o que torna a protecção global do emprego menos flexível na Suécia, mas evita um impacto negativo no emprego. Com efeito, a Suécia tem uma das taxas de emprego mais elevada na Europa e no mundo.

Em consequência, não parece que exista uma liberdade de despedimento na Dinamarca apesar de certas exigências em matéria de protecção do emprego, como os procedimentos administrativos e as indemnizações por despedimento sejam efectivamente menos rigorosos do que noutros Países, os trabalhadores Dinamarqueses beneficiam de períodos de pré-aviso que são de facto mais longos que em inúmeras regiões da Europa Continental.

OUTRAS LIÇÕES PRECIOSAS A TIRAR DA PRÁTICA NÓRDICA DAS NEGOCIAÇÕES COLECTIVAS

Porque será que a Dinamarca, a Suécia e a Finlândia insistem tanto nos direitos dos trabalhadores a um pré-aviso de despedimento?

Porque um pré-aviso reduz os custos de adaptação dando uma extensão de avanço aos trabalhadores despedidos, um pré-aviso é comparável a um sistema de alarme que avisa os trabalhadores que se devem preparar para procurarem um outro emprego e que no caso concreto, a entrar numa reconversão. Não é surpresa para ninguém se os estudos mostrarem que os trabalhadores que beneficiam de um pré-aviso passem menos tempo no desemprego e encontrem mais facilmente um novo emprego.

Mas não é tudo, a Dinamarca e os Países Nórdicos em geral não se limitam simplesmente a prevenir os trabalhadores de mudanças. Fazem igualmente com que aqueles que dispõem de meios que estes permitam e os ajudem a reagir a mudança de maneira produtiva. A partir do momento em que os despedimentos colectivos são anunciados na Dinamarca, por exemplo, a empresa é "invadida" pelo serviço público de emprego e pelas instituições sociais parceiras que oferecem conselhos e outros meios de assistência aos trabalhadores com pré-aviso.

Um outro bom exemplo é a prática das negociações colectivas na Suécia.

Neste país, as convenções colectivas ao nível Industrial criaram fundos de transição de carreira.

Financiados pelas empresas e geridas conjuntamente pelos parceiros sociais, estes fundos oferecem aos trabalhadores em situação de pré-aviso uma formação, um ajuda para procura de novo emprego ou estágios remunerados noutras empresas, mesmo que os trabalhadores continuem oficialmente empregados na empresa que os vai despedir. A filosofia de base consiste em fornecer uma ajuda imediata e a apoiar os trabalhadores, mais de que deixá-los afundar-se no desemprego e de os avisar somente ao fim de 6 meses ou um anos, mas evidentemente, tudo isto pressupõe que se obriguem as empresas a acordar um período de pré-aviso durante o qual os trabalhadores atingidos beneficiem deste tipo de apoio activo

Conclusão: Não é necessário que a Europa se escuse ao debate político

Olhando mais de perto, constatamos que se apresenta, actualmente o sistema Dinamarquês de protecção de emprego de maneira incorrecta.

A flexibilidade da flexisegurança Dinamarquesa não deve ser apresentada como qualquer coisa que não oferece nenhum obstáculo à liberdade das empresas em

despedirem trabalhadores à vontade, o facto é que na Dinamarca, certos elementos relativos à protecção do emprego, encontram-se a um nível mais baixo, mas por outro lado, a Dinamarca e outros Países Nórdicos são relativamente severos no que respeita ao direito dos trabalhadores com pré-aviso. Por outro lado o pré-aviso é considerado nos Países Nórdicos como uma ocasião essencial de ajudar activamente os trabalhadores aquando de um processo de mudanças Estruturais.

Tudo isto tem implicações importantes no entusiasmo actual pela “flexisegurança” no plano Europeu. Mas a Europa não se deve escusar ao debate político. A questão política não consiste em oferecer um novo presente às empresas – Além das suas possibilidades crescentes de externalisar as suas actividades para Países com baixos salários – suprimindo totalmente a protecção ao emprego. Em vez disto, uma parte importante da verdadeira agenda da reforma, consiste em modificar o modo de funcionamento dos sistemas de protecção, do emprego.

A política (inclui a prática da negociação colectiva) deve velar para que os sistemas de protecção do emprego forneçam aos trabalhadores períodos de pré-aviso adequados e tirem partido desse lapso de tempo para os ajuda a encontrar rapidamente um novo emprego, mas também um emprego decente.

Neste caso, devemos proteger o trabalhador e investir nas suas competências e na sua mobilidade. Mas para isto devemos também proteger os empregos para que no momento em que os trabalhadores cheguem ao fim de uma relação de trabalho com uma empresa, estejam melhor preparados e municiados do que em caso de “desemprego livre”.

Enfim, reste uma defesa importante, a análise concentrou-se até ao momento nas modalidades e procedimentos relativa à redução de custos em matéria de emprego e sobre o investimento numa mobilidade protegida externamente.

Mas o que é ainda mais importante é antecipar as reestruturações velando para que as empresas invistam a tempo na inovação, na formação e na mobilidade interna da mão-de-obra, como no quadro dos partenariado social Europeu, é preciso considerar o despedimento dos trabalhadores como a ultima opção disponível.