

INFORME SOBRE JUVENTUDE E SINDICATOS

INTERCÂMBIO TURQUIA 2010



TIE-Netherlands

2010



Conteúdo

1. Introdução	3
2. Informação sobre a juventude e os sindicatos nos diferentes países	4
2.1 Bielorrússia	4
2.2 Brazil	7
2.3 Países Baixos	13
2.4 Turquia.....	19
2.5 Rússia.....	22
3. Discussões entre países.....	26
4. Conclusões	32
Tendências e desafios similares	32
Questões práticas	33
Lições aprendidas	33
Passos a seguir.....	34
Ligação 1: visão general do programa e das atividades.....	35

1. Introdução

A última década caracterizou-se pela contínua liberalização do comércio e a globalização da produção. Isto afeta principalmente aos grupos com menores salários, que têm de afrontar a flexibilização das condições laborais, contratos temporais sem seguridade no trabalho, o deslocamento da produção àqueles países com menores salários, a importação de trabalhadores e a terceirização a empresas de trabalho temporário. É importante que nesta situação os sindicatos se convertam em atores sociais que saibam responder de forma adequada aos desafios e proteger os interesses dos seus membros.

O grupo mais afetado pelos câmbios econômicos e sociais são os trabalhadores jovens. Não têm uma relação de trabalho cumprida com o patrão (trabalham normalmente com contratos temporários ou a través de empresas de trabalho temporário) e são sempre os primeiros despedidos. O desemprego subiu entre os jovens e por isso a sua posição no mercado de trabalho é agora mais vulnerável. Apesar da vulnerabilidade dos trabalhadores jovens, a sua participação nos sindicatos é baixa.

Em 2010 TIE-Países Baixos estabeleceu o projeto “Construção das capacidades dos jovens e fortalecimento da solidariedade internacional entre os jovens e o movimento sindical independente de Bielorrússia, Turquia, Brasil e os Países Baixos”. O objetivo principal do projeto foi contribuir à democratização, assim como à melhora da política de juventude e a participação dentro dos sindicatos independentes. A principal vontade foi fortalecer o conhecimento e as capacidades dos jovens, assim como ampliar o número de jovens dentro do sindicato. O primeiro debate foi sobre a direção de políticas de juventude, os métodos específicos para organizar aos trabalhadores jovens e a construção de uma rede de solidariedade internacional.

Dentro deste campo a atividade principal centrou-se num intercâmbio internacional entre jovens do Dutch FNV-Bondgenoten, o Congresso Democrático Bielorrusso de Sindicatos (BKDP), a brasileira Central Única dos Trabalhadores (CUT) e vários sindicatos turcos.

O intercâmbio teve lugar entre o 21 e o 26 de Junho de 2010 em Seferihisar (Izmir), Turquia, e foi organizado pela TIE-Países Baixos junto com o Centro Turco de Investigação Social e Educativa (TAREM). Dentro do Encontro de Trabalhadores Jovens 2010 (organizado por Tarem), os sindicatos participantes intercambiaram experiências sobre como organizar aos trabalhadores jovens e aumentar a sua participação no movimento sindical.

Para favorecer o intercâmbio informação entre os jovens, usaram-se apresentações no plenário, debates em grupos pequenos e jogos interativos. Algumas de estas atividades ficavam dentro do Encontro de Trabalhadores Jovens 2010 (organizado por Tarem) e contavam com grupos maiores, enquanto outras eram atividades mais independentes organizadas por grupos menores.

Em cada país terão lugar seminários nos que se partilharam as experiências, tudo graças aos novos conhecimentos e às lições aprendidas. O debate será adaptado às diferentes características nacionais.

Esta publicação informa sobre o intercâmbio, os participantes, as apresentações e os temas tratados. Também refletia os principais debates e os passos que têm de ser dados para consolidar as ‘lições aprendidas’.

2. Informação sobre a juventude e os sindicatos nos diferentes países

Cada um dos grupos apresentou aos outros participantes uma grande variedade de informação sobre o tema ‘juventude e sindicatos’. A seguinte secção é uma recompilação dos dados apresentados pelos países, mais informação adicional preparada por TIE-Países Baixos.

2.1 Bielorrússia

Participantes

Os quatro participantes bielorrussos provinham do Sindicato Livre dos Metalúrgicos (SPM), do Sindicato Independente de Mineiros (NPG), do Sindicato Livre de Bielorrússia e da BKDP (federação). Todos pertenciam à BKDP. Trabalhavam numa fábrica de componentes electrotécnicos, uma mina e uma fábrica de engenharia respectivamente. Os quatro trabalham para a BKDP.



Introdução

O BKDP (Congresso dos Sindicatos Democráticos da Bielorrússia) é uma federação sindical com cerca 10.000 membros. Atua no contexto de um regime autoritário, onde para cada iniciativa da sociedade civil, dos cidadãos e/ou das organizações, em defesa da Liberdade e Independência, há sempre um ato de repressão por parte do regime. Diferentes regras burocráticas são criadas com o único objetivo de dificultar a livre organização dos Trabalhadores, o estabelecimento de sindicatos, a organização autónoma de atividades e, até mesmo, distribuição de materiais informativos. Apesar

de toda a pressão e intimidação exercidas, o regime não consegue destruir o movimento sindical independente.

Bielorrússia vem sofrendo várias sanções internacionais devido às constantes violações dos direitos sindicais.

A crise causada pela privatização gradual das empresas, desvalorização do rublo bielorrusso (causada por sua vez pela desvalorização dos preços do petróleo e gás) estimula o surgimento de uma resistência local crescente e um chamado às mudanças. A população começa a manifestar seu descontentamento, buscando reunir-se e organizar-se. Não tem mais confiança no Estado. Nos locais de trabalho, os Trabalhadores aproveitam as pausas de descanso para discutir a situação geral da fábrica e do país, “assuntos proibidos” pelo regime de Lukashenko, que governa o país autocraticamente desde 1994.

Dados sobre a juventude e os sindicatos no Bielorrússia

O número de membros do BKDP cresce rapidamente, assim como a reputação e legitimidade do sindicato junto à população Bielorrússia. Isso se deve ao fato de o BKDP não querer assumir o papel de um partido político e se preocupar basicamente com a defesa dos interesses dos trabalhadores. Foi por isso e por criar lideranças em empresas estratégicas, como nas minas de kali e na maior refinaria do país, que o número de membros do BKDP cresceu. Entre os objetivos importantes do BKDP para 2008-2012 estão: aumentar o número de trabalhadores jovens, e fortalecer o conhecimento e a capacidade de organização dos jovens que já são membros.

Além disso, foi dado início à cooperação com organizações políticas juvenis, tais como o Frente Jovem (Young Front), que ajudam ao BKDP a atrair trabalhadores jovens e aumentar a visibilidade dos sindicatos independentes entre os jovens e nos setores e empresas onde o sindicato ainda não tem presença.

Já foi dado início ao processo para atrair novos trabalhadores jovens, assim como ao processo de fortalecimento das instâncias de jovens dentro dos sindicatos. Foi organizado um acampamento de verão para os jovens líderes sindicais onde foi realizada uma formação introdutória ao método de organização. Foram realizados intercâmbios de experiências com os jovens de diferentes regiões do país e dos Países Baixos também. Em um contexto onde os sindicatos estão organizados por fábricas e não têm outros contatos, isso é extremamente importante. Depois do acampamento de verão foram realizados cursos de formação e informação que resultaram num aumento do número de trabalhadores de jovens sindicados, na participação mais ativa na vida sindical e na criação de uma Comissão de Jovens em janeiro de 2010 (6 pessoas de cada sindicato pertencente ao BKDP).

Com uma estrutura flexível e uns objetivos variáveis, a Comissão tem por objetivo em 2010 identificar e clarificar quais são os interesses dos jovens membros, elaborar uma política sindical apropriada aos jovens e organizar atividades com eles. Um desafio para 2010 é conseguir que os jovens participem dos processos de decisão do BKDP e fortaleçam a legitimidade da Comissão junto aos líderes mais velhos.

Como fortalecer os sindicatos independentes

Em Bielorrússia, o governo é o principal empregador. A maioria das empresas são públicas.

Há um ambiente legal duro para os sindicatos por duas razões principais:

1. Inscrever um sindicato é extremamente difícil:
 - É preciso ter um número de membros excessivamente alto, ademais de às vezes ter de apresentar uma carta do patrão na que confirma qual é o endereço do sindicato.
2. Governo tenta limitar o direito dos sindicatos a organizar greves e outras ações:
 - Uma greve tem de ser comunicada com anterioridade. Ademais, pode ser cancelada o suspendida pelo presidente do país. As manifestações e outras ações desenvolvidas na rua têm de contar com a permissão das autoridades locais.

Trabalhadores com contrato indeterminado:

O patrão tem direito a finalizar os contratos de curta duração (1 ano) dos trabalhadores. Pode fazê-lo quando quiser. O contrato pode ser também simplesmente não renovado.

Pressão sobre sindicatos e ativistas:

A crise parece ser uma escusa para a discriminação dos sindicalistas. Muitos trabalhadores são forçados a apanhar férias ou trabalhar a tempo parcial. Os jovens são o grupo mais vulnerável.

As políticas contra os sindicatos trazem a perda da UE:

A decisão da UE de retirar em 2008 os benefícios a Bielorrússia foi a culminação de anos de examinação das violações dos direitos dos trabalhadores e a aversão do governo a seguir as recomendações ILO.

Concorrência entre sindicatos:

Existe uma concorrência entre por uma parte a “tradicional” Federação de sindicatos de Bielorrússia (FPB), uma organização que tem vínculos estreitos com as autoridades e que é “leal” ao governo e aos patrões, e por outra parte os sindicatos independentes.

Os sindicatos independentes têm de fortalecer-se. Isto significa ter um compromisso maior e contar com mais membros.

Tendo em conta o contexto, as principais questões para Bielorrússia são:

1. Como conseguimos que os trabalhadores superem o medo à repressão e assim poder organizar-lhes? Isto tem á ver muito com a estratégia do sindicato.
2. Quais são os argumentos para convencer aos trabalhadores jovens de que têm de pertencer ao sindicato?

2.2 Brazil

Participantes

Os três participantes do Brasil pertenciam à CUT. Dois deles trabalhavam na indústria metalúrgica e pertenciam ao Sindicato dos Metalúrgicos nas cidades de Juiz de Fora e São Paulo respectivamente. A terceira participante trabalhava na Prefeitura Municipal de Curitiba e pertencia ao Sindicato de Trabalhadores de Curitiba (SICMUC).

Introdução

O Brasil, assim como toda América Latina, sofreu durante décadas um processo de debilitação do Estado em sua capacidade de promover proteções sociais básicas, em particular, saúde, educação fundamental e técnica. Os jovens não eram incentivados a estudar nem a procurar trabalho, o que aprofundava a sua exclusão social e econômica, mesmo em um momento em que as empresas buscavam baixar a média de idade dos trabalhadores (assim como seus salários) através da contratação de pessoas mais jovens depois de despedir aos trabalhadores mais velhos.

Mesmo empregada, grande parte da juventude é muito vulnerável, pois não teve a devida formação profissional, nem é capaz de manter seus empregos ou por falta de experiência profissional e sindical, ou porque há grande oferta de mão-de-obra. Muitos trabalhadores jovens evitam sindicalizar-se e defender coletivamente seus direitos por medo de perder o emprego ou pela ilusão de alcançar o sucesso individual dentro das empresas.

Os sindicatos perceberam essa realidade brutal e estimulam a criação de comissões especiais e secretariados para discutir questões próprias da juventude, pois constataram que o Brasil em seu período neoliberal cometeu um crime histórico contra sua juventude. Ainda assim, o relacionamento entre jovens e velhos não é fácil e muitas vezes é marcado pelo conflito de gerações, ou por conta das aspirações diferentes ou pela falta de compreensão da realidade do outro.

De todas as formas, o desafio consiste em melhorar a capacidade de organização e formação dos jovens, bem como aprofundar os seus conhecimentos sobre os processos produtivos ao qual estão ligados, ao mesmo tempo em que se oferece a possibilidade de inclusão social, econômica, política e digital dessa juventude.

Junto com sindicalistas brasileiros TIE-Brasil desenvolveu e sistematizou uma filosofia de trabalho sindical permanente chamada “MCCP - Mapeamento Comparativo dos Processos Produtivos” que permite aos Trabalhadores e Sindicalistas fortalecer o trabalho sindical nos locais de Trabalho.

História do sindicalismo no Brasil

Para compreender a importância e o impacto do governo Lula no Brasil é preciso saber alguns aspectos sobre a política anterior a 2002. A década perdida, os 90, o período no que as medidas de ajustamento neoliberais deixaram uma cicatriz na sociedade brasileira, especialmente na classe trabalhadora.

O projeto neoliberal começou com o governo de Collor de Mello (1990-1992). Uma política de não investimento trouxe uma piora da saúde e da educação. Isto trouxe também a necessidade da iniciativa privada para cobrir a demanda. As políticas públicas foram transferidas às prefeituras municipais, que sem embargo não receberam recursos nenhuns adicionais para a implantação. A abertura ao investimento exterior e as políticas de privatização fizeram que a economia brasileira fosse dependente da economia internacional. Houve um processo de reestruturação no sector da indústria. Isto supôs uma caída do 52% no emprego entre 1989 e 1999. Consequentemente, a taxa de desemprego no Brasil subiu até níveis desconhecidos, afetando especialmente aos jovens. Os trabalhadores que tinham um contrato indeterminado sofreram também condições precárias, salários baixos e a perda de direitos antes garantidos. Houve uma flexibilização do trabalho, criou-se um banco de horas (um sistema no que as horas extras não eram pagas senão compensadas no futuro), e o salário mínimo não foi atualizado.

Desde 2002, com o governo de Lula da Silva, o país começa controlar os ataques aos direitos dos trabalhadores. O governo volta a ser o principal ator na organização da vida social e política. A pesar da crise internacional, o governo leva ao país a um novo ciclo de crescimento, que é só possível graças aos investimentos do governo no país. Estes investimentos do governo centraram-se no desenvolvimento de programas de infra-estruturas como os PACs (Programas de Aceleração do Crescimento), o programa “Luz para todos”, “Minha casa, minha vida” e outros. A aceleração do crescimento trouxe também uma política de distribuição das rendas e inclusão social. Temos exemplos como ‘Bolsa Família’ (um salário para famílias pobres dependente da vacinação dos meninos e a sua assistência à escola) e as cozinhas comunitárias. Enquanto aos trabalhadores, houve uma redução do desemprego e um incremento do emprego formal. Criaram-se 11.5 milhões de novos trabalhos e subiu o salário mínimo.

O sindicalismo no Brasil e a CUT

O sindicalismo começou com a consolidação do ‘Sindicalismo Oficial’ nos anos 40, durante o governo de Getúlio Vargas. Durante este período, criaram-se e formalizaram-se as estruturas de um sindicato e ficou ligado ao Ministério de trabalho. Era uma organização corporativa. A cena política estava liderada pela união política do antigo Partido Comunista do Brasil. Era um partido que seguia as idéias políticas da Europa Oriental e não trouxe nenhuma resposta destacada às demandas e necessidades de organização de trabalhadores brasileiros.

As grandes greves dos metalúrgicos durante os anos 70, durante a ditadura brasileira, levaram ao nascimento do sindicalismo brasileiro. O movimento para a construção do novo sindicalismo no Brasil questionou o modelo existente até aquele momento, defendendo a liberdade e a autonomia do sindicato, a organização no local de trabalho, o fim do controle pelo Ministério de trabalho, os direitos de greve e a negociação direta entre patrão e trabalhador. Em resumo, propuseram uma ruptura com a estrutura do sindicato oficial. A consolidação destes movimentos supôs a fundação do Partido dos Trabalhadores e da Central Única dos Trabalhadores (CUT). Estas duas entidades

agruparam aos sectores de esquerda e aos setores progressistas da sociedade brasileira. Atuaram guiadas pela necessidade de construir um novo projeto de país baseado em princípios socialistas e democráticos.

A consolidação destas entidades e a disseminação da necessidade de construir um 'novo sindicalismo' coincidiu com os anos 90, com a década neoliberal. A classe trabalhadora sofreu a minguagem dos seus direitos e o impacto da mudança do mundo do trabalho. As lutas dos trabalhadores mudaram, passou-se de trabalhar fora da empresa a organizar aos trabalhadores desde dentro.

Enquanto a esta renovação, é preciso discutir sobre a Organização no Local de Trabalho (OLC), independentemente do formato que tenha. A OLC deve ser considerada um desafio para o movimento sindical brasileiro. Primeiro porque é forma mais efetiva de mobilizar aos trabalhadores e a melhor forma de discutir as suas necessidades imediatas. É também uma forma concreta de convencer aos trabalhadores de pertencer ao sindicato, ajudar a fazer novos membros e buscar uma ruptura com as estruturas oficiais. Por outra parte, isto faz possível também transformar a fábrica num espaço para a criação de políticas, assim como para a defesa do coletivo e da solidariedade. Estes são os fatores fundamentais para romper a individualidade.

Dados sobre a juventude e os sindicatos no Brasil

O Sindicato dos Metalúrgicos de Juiz de Fora (Sindicato dos Metalúrgicos em Juiz de Fora, STIM-JF) e Região tem no seu conselho só um 8.33% de jovens (entre os 30 e os 35 anos de idade).

A idade média dos jovens que começam trabalhar fica por debaixo dos 18 anos.

Os setores que dão emprego a mais jovens são o sector serviço, o comércio, o telemarketing e a eletrônica. Uma grande parte da juventude ainda trabalha informalmente.

Os interesses específicos dos trabalhadores jovens aos que o sindicato deveria prestar mais atenção são:

- Educação: Eles querem receber uma maior oferta educativa do governo ou dos empresários (becas do governo ou das empresas privadas e que sejam parte do acordo coletivo).
- Uma redução da jornada de trabalho sem diminuição dos salários que permita ter mais tempo para poder ter uma juventude plena.

Exemplos de como responder com sucesso às necessidades dos jovens e assim envolver-lhes na ação:

- STIM-JF começou no mês de setembro uma série de debates sobre a juventude. Tentou organizar e mobilizar aos jovens dentro do sindicato a través de atividades tanto gerais como específicas. Estas atividades pretendiam conhecer as necessidades dos jovens e mostrar a importância do debate dentro do boletim informativo do Sector Metalúrgico, o jornal informativo da união.
- A nossa ação foi planejada e aplicada junto com os grupos de jovens do Sindicato dos Metalúrgicos ABC, que já estavam mais organizados, assim como com a Coordenadora de Jovens Metalúrgicos EMF-SP.

Iniciativas desenvolvidas com sucesso no Brasil junto com outros movimentos e organizações de jovens para organizar aos trabalhadores jovens e atrair novos membros:

- STIM - JF trabalha com o Movimento Organização, que foi um grupo de jovens organizado num bairro dos arredores de Juiz de Fora. Eles têm um jornal no que são tratados os assunto do bairro e que pretende servir para mobilizar aos jovens, muitos deles metalúrgicos jovens. Nós estivemos trabalhando junto com este grupo.

Mapeamento da produção

O mapeamento da produção é uma investigação sobre o processo produtivo, que identifica desde o ponto de vista dos trabalhadores aqueles problemas lhes afetam e que são causados pela forma na que a produção está organizada. Este método foi desenvolvido por TIE-Brasil junto com membros dos diferentes sindicatos. Isto supôs um fortalecimento do poder dos trabalhadores e do papel do sindicato dentro do local de trabalho.



Este método está baseado na idéia de que os trabalhadores têm a informação mais detalhada e atualizada do processo produtivo, dado que eles são a parte mais importante. Parte da idéia de que os trabalhadores têm de mobilizar e ‘coletivizar’ o conhecimento sobre a sua empresa, local de trabalho e sistema produtivo.

Os trabalhadores reúnem a maior quantidade de informação possível sobre o processo produtivo, como: o número de trabalhadores, o número de horas trabalhadas, o salário, os fornecedores de materiais e clientes, os descansos, as férias e o absentismo de cada sector da companhia. São estimulados a analisar a estrutura da empresa, a organização do processo produtivo, os interesses

de quem são tidos em conta e quem desfruta dos seus direitos e quem não. Os dados são obtidos mediante a participação, por exemplo, mediante o contacto com os trabalhadores ou o estudo do desenho da companhia para identificar onde estão os maiores problemas para os trabalhadores. Depois da coleta dos dados, a informação é introduzida no sistema e analisada pelos trabalhadores.

O principal objetivo é compreender o seu papel dentro do processo produtivo e a posição da companhia dentro da cadeia de fornecimento global.

O mapeamento da produção implica uma construção coletiva de conhecimento porque a informação é coletada pelos mesmos trabalhadores no local de trabalho e entre os seus parceiros. O mapeamento do processo produtivo permite aos trabalhadores compreender melhor a gestão do planeamento da produção. Os trabalhadores começam a compreender o porquê das decisões estratégicas da companhia (por exemplo: a terceirização de certas partes do processo produtivo) e a ligação da produção com os recursos no contexto local (por exemplo: mediante a análise do fornecimento de materiais e o transporte de produtos).

O mapeamento da produção dá aos trabalhadores uma razão para entrar em contacto com trabalhadores temporários e com os fornecedores locais, que anteriormente eram considerados como “ameaças” ou inimigos. Os trabalhadores podem redesenhar e organizar-se para futuras ações e ter um maior controle do processo produtivo. Graças à informação coletada dentro do seu local de trabalho, os trabalhadores podem começar negociações e lutas que podem mudar a realidade de uma forma mais efetiva. Os trabalhadores, aos que durante muitos anos disseram-lhes que o seu conhecimento e introspecção não eram importantes, começam a descobrir que sim o é.

Um exemplo de Mapeamento Logístico numa Companhia de Transporte

Um dos participantes brasileiros descreveu o que é um mapeamento logístico mediante a descrição do método utilizado na fábrica na que ele trabalha (Mercedes Benz). Ele tinha participado no desenho do citado método.

O Mapeamento Logístico Comparativo que foi realizado pelos trabalhadores na companhia incluiu entre outros o mapeamento de:

- ritmo de trabalho: número de trabalhadores, horas de trabalho, horários do mês, mulheres no trabalho
- Hierarquia da companhia: quem é e onde está o diretor, gerente, supervisor, superior, líder
- Ausências: demissão legal, ausência, descanso
- Dias de trabalho: horas por semana, jornadas flexíveis, dias adicionais
- Organização do trabalho: grupo de trabalho, representantes escolhidos, grupos semi-autônomos
- Qualificações: Educação formal, treinamento adicional
- Benefícios sociais: transporte, comida, tratamento médico
- Salário: salário que depende das diferentes funções
- Sindicalismo: O número de membros do sindicato

Alguns dos sucessos conseguidos trás a aplicação do mapeamento comparativo:

- 40 horas de trabalho por semana
- Complementação do salário até 120 dias por razões médicas
- Estabilidade na idade de reforma para aqueles trabalhadores com uma capacidade de trabalho menor
- Um dia ao ano de formação sindical para os trabalhadores
- Tempo livre para a representação dentro da companhia
- Local permanente para negociações
- Os trabalhadores temporários têm os mesmos direitos que os trabalhadores com contratos indeterminados
- Quota para pessoas deficientes maior do que estabelece a lei
- Quota garantida para mulheres e trabalhadores de mais de quarenta anos.

Melhoras mais valoradas pelos trabalhadores:

- maior respeito aos trabalhadores da companhia
- incremento do número de trabalhadores durante os últimos sete anos graças ao mapeamento e o contínuo crescimento.

A estrutura organizativa da CUT

A estrutura da CUT começa com a organização no local de trabalho. A estrutura inclui organizações sindicais individuais (sindicatos) e grupos sindicais (confederações e federações).

Os participantes brasileiros apresentaram a estrutura da CUT e a posição dentro dela do Sindicato dos Metalúrgicos nas cidades de Taubaté e Região.

A estrutura organizativa da CUT tem três níveis geográficos, neste caso:

- Nacional: CUT Brasil
- Estadual: CUT São Paulo
- Regional: CUT Vale do Paraíba

A estrutura sindical da Indústria Metalúrgica tem quatro níveis, neste caso:

- General: Central Única dos Trabalhadores (CUT)
- Nacional: Confederação Nacional de Metalúrgicos da CUT (CNM)
- Estadual: Federação de sindicatos Metalúrgicos da CUT em São Paulo
- Cidade: Sindicato dos Metalúrgicos em Taubaté e Região

Dentro da Indústria Metalúrgica há 21 Comitês Sindicais nas Companhias. Supõem um total de 20.696 trabalhadores, um 68% dos trabalhadores que pertencem a um sindicato.

No dia 12 de Maio de 2009 a CUT entregou ao Presidente Lula uma proposta para ampliar o espaço de negociação entre os trabalhadores e as empresas. A proposta pretende modernizar o diálogo, que está baseado numa legislação de fins dos anos trinta do século passado.

Um exemplo disto é a negociação para a repartição das PLR (Participações nos Lucros e Resultados), um sistema mediante o qual uma parte dos benefícios da empresa tem de ser repartida entre os trabalhadores, de acordo com lei federal.

Outro ponto importante desta proposta é que a empresa tem de reconhecer Os Comitês Sindicais internos para poder participar nesta nova forma de negociação. Este é um modelo aplicado com sucesso nos Sindicatos dos Metalúrgicos de Taubaté, Salto, Sorocaba e ABC.

2.3 Países Baixos

Participantes

Cinco jovens dos Países Baixos participaram no programa de intercâmbio. Um deles é empregado de um banco e ativo membro do FNV Bondgenoten (um sindicato da Federação Holandesa de movimentos sindicais). O resto trabalhava na FNV Bondgenoten como: responsável dos trabalhadores imigrantes no sector da agricultura, oficial do sindicato no sector do varejo (divisão de supermercados), supervisor do cumprimento da normativa no sector do transporte e educador nos sindicatos e nas escolas respectivamente.

Introdução

Os Países Baixos tampouco são uma exceção na tendência mundial: o nível de organização dos trabalhadores jovens está baixando. A causa disso se encontra, além dos problemas internos dos sindicatos, na posição que os jovens ocupam no mercado de trabalho. Os jovens são vulneráveis. Correm de duas até quatro vezes mais risco de perder o emprego que os adultos e têm dificuldade de conseguir emprego. Se o conseguem, no início, trabalham na base de um contrato temporário, abaixo do seu nível e capacidade.

As causas que dificultam a pertença dos jovens trabalhadores aos sindicatos são, por exemplo:

- Falta de informação sobre o sindicato
- Falta de contato com o sindicato
- Não se sentem atraídos pela imagem criada de que o sindicato é uma organização branca, masculina e industrial
- Contratos temporários que fazem com que os jovens trabalhadores mudem regulamente do emprego
- Sensação de que o sindicato não pode ajudar muito nessa situação insegurança laboral.

A similaridade com as causas e razões apresentadas também na Turquia, Bielorrússia e Brasil é significativa.

Nos Países Baixos, os trabalhadores jovens membros do sindicato têm experiências boas ou outras nem tanto no sentido de aumentar a participação de jovens no sindicato que podem ser ilustrativas e interessantes para colegas de outros países. O sindicato tem pouca visibilidade nos lugares onde trabalham os jovens. Um ponto importante na discussão é que ao querer atrair os jovens o sindicato tem que fazer mais esforço para estar presente nos locais de trabalho e mais visível nas empresas menos tradicionais. Isto vale tanto para Holanda como para outros países.

Além disso, para que os jovens sejam mais ativos no sindicato, é preciso dar mais atenção à questão da 'segurança de emprego', da estabilidade no emprego. Se os sindicatos souberem dar forma a este tema, os jovens começariam a enxergar o sindicato como algo significativo para eles, para manter seus empregos e seus contratos de trabalho.

Os temas tratados pelos sindicatos não devem se limitar apenas ao Trabalho ou à renda dos trabalhadores. Jovens se interessem especialmente por coisas que vão além do trabalho direto. Solidariedade internacional pode ser um assunto importante. É extremamente importante construir pontes com a cultura juvenil. O sindicato deve estar atento às tendências e às modas juvenis. Os temas que os jovens puxam dentro o sindicato holandeses são assim.

Também existem experiências no sentido de estabelecer organizações autônomas de jovens dentro do sindicato, tais como FNV Jovem. Perguntas importante neste sentido são:

- Quais são as vantagens de ter uma estrutura totalmente própria? Não se correria assim o risco de ficar isolado num espaço fechado?
- É possível fazer campanhas dirigidas aos jovens sem uma organização dos jovens? Ou seria melhor que o sindicato fizesse uma campanha geral envolvendo todos os membros do sindicato como um todo?
- Como balancear os 'interesses dos trabalhadores em geral' e 'os interesses específicos' dos jovens?

Alguns dados sobre os jovens e os sindicatos

Em total, aproximadamente 1.9 milhões de pessoas nos Países Baixos pertencem a um sindicato. Isso quer dizer mais o menos um 25% dos trabalhadores entre os 15 e os 64 anos de idade.

Os maiores setores organizados são: Trens, Portos e Metalurgia.

A Federação Holandesa de Sindicatos (FNV) serve de suporte a outras organizações. FNV tem em total 1.4 milhões de membros. A Federação inclui 17 sindicatos, entre outros o FNV Indústria de abastecimento, FNV construção, FNV mulheres, FNV autônomos, FNV funcionários e FNV desporto. O maior sindicato dentro da federação é o FNV Bondgenoten, que tem mais de 456.000 membros, dos que 26.000 são membros ativos y 700 empregados.

FNV Bondgenoten inclui tanto trabalhadores como reformados. Representa trabalhadores em sectores tão diferentes como:

- Agricultura e sectores dependentes dela
- Sector serviço
- Sector do varejo
- Sector transporte
- Sector industrial
- Sector Metalúrgico e tecnológico
- Sector da tecnologia dedicada à informação e às comunicações.

Todos os empregados dos Países Baixos estão cobertos pelos acordos coletivos, independentemente de si pertencem ao sindicato ou não. O acordo coletivo só não se aplica no caso do empregado trabalhar numa empresa que não esteja organizada e cujo acordo coletivo não tenha sido declarado legalmente vinculativo.

Numa empresa com ao menos 50 pessoas, os trabalhadores podem começar os chamados conselhos de trabalhadores. Qualquer empresa com mais de 50 trabalhadores deve ter conselhos de trabalhadores. Estes conselhos consistem em grupos de trabalhadores que tratam com o patrão os desejos e interesses deles.

A função mais importante do FNV Bondgenoten é a negociação dos acordos coletivos. A segunda mais importante é a organização dos jovens.

A ameaça mais importante para o FNV Bondgenoten é o aumento da idade média dos membros e a falta de compromisso dos jovens.

Aproximadamente um 10% dos seus membros do FNV Bondgenoten são jovens (por debaixo de 35 anos). A idade média na que os jovens começam trabalhar são os 16 anos. O sector que fornece mais emprego para os jovens é o dos supermercados.

Os participantes no intercâmbio acham que, como jovens, não podem influir nos acordos coletivos, dado que ainda não estão suficientemente organizados.

Tarefas e serviços do FNV Bondgenoten

FNV representa interesses individuais e coletivos. Um exemplo de representação coletiva é a realização dos acordos coletivos, assim como o desenho de um plano social. Um exemplo de como o FNV Bondgenoten representa interesses individuais é o fornecimento de informação aos membros sobre o trabalho e os salários.

Os trabalhadores que decidem pertencer ao FNV Bondgenoten têm benefícios tais como:

- Assessoramento sobre o sindicato e sobre a contribuição ao mesmo
- Assessoramento sobre o trabalho, salários e demissões
- Apoio e assessoramento legal: Desavenças no trabalho, doenças profissionais, providência social e ferimentos.

Os membros podem ter influência nas condições de trabalho mediante a votação do conteúdo do acordo coletivo. Fechar um acordo coletivo é a função principal do FNV.

FNV negocia com os patrões sobre as seguintes questões:

- Salários e pensões
- Férias e possibilidades de licença
- Possibilidades de receber educação

O FNV tem influência no plano social no caso de haver uma reorganização ou fusão na empresa. É possível encontrar num plano social o número de trabalhadores que mantêm o trabalho, as remunerações por demissão e informações para encontrar um novo posto de trabalho.

Além disso, o FNV fornece assessoramento legal gratuito, treinamento para fazer uma carreira e conselho para aqueles que temporariamente não tem emprego. Os membros recebem um cartão com o que tem descontos em muitas lojas. O FNV oferece também condições especiais na contratação de um seguro de saúde e uma revista informativa bimensal.

Jovens no sector do varejo

Um dos representantes falou sobre o trabalho que realiza como oficial do FNV Bondgenoten no sector do varejo. Ela lidera negociações para chegar a um acordo coletivo e é também a responsável da organização dos empregados nos supermercados.

Devido à crescente globalização e 'flexibilização' das condições de trabalho, os patrões tentam reduzir os custos, especialmente os de pessoal. O sector dos supermercados caracteriza-se pelo alto número de jovens (ao redor do 65%) com contratos temporários (ao redor do 75%). Os jovens recebem os menores salários e as piores condições de trabalho. Os patrões não lhes oferecem contratos indeterminados senão só precários. Há incluso exemplos nos que empregados de maior idade são pressionados até ter de deixar o emprego, simplesmente para ser substituídos por trabalhadores mais jovens. Os trabalhadores jovens começam trabalhar normalmente com contratos temporários fora do horário das aulas. É por isso que eles não podem ter uma visão realista das conseqüências da sua situação. Estas conseqüências são: a competição entre o trabalhadores jovens e os de maior idade, o debilitamento da segurança do trabalho, uma maior 'flexibilização do trabalho', os trabalhadores de maior idade trabalham menos horas e como conseqüência não tem o sustento garantido.

O meu trabalho consiste em conscientizar aos jovens da sua situação e as conseqüências que ela tem. Eu acho que é necessário:

- Subir os salários mínimos. Igual salário para o igual trabalho (Acordos sobre salários mínimos dentro dos acordos coletivos)
- Lutar por um trabalho que permita a subsistência ou ter outro trabalho ao mesmo tempo

- Começar falar às crianças sobre o papel que jogam os sindicatos (mais educação sindical)
- Centrar a comunicação mais nos jovens (criação de redes de jovens a través do uso das novas tecnologias)
- Ser mais visíveis nos lugares onde os jovens encontram-se, tanto on-line como off-line.

Questões urgentes em relação a este tema: Qual é a tua experiência com a juventude e os sindicatos? Como podemos atrair mais jovens ao sindicato?

Plano de marketing para atrair aos jovens

Em março de 2010 FNV Bondgenoten pediu a um dos participantes holandeses que escrevesse um plano de marketing para reter aos jovens. Os membros jovens normalmente não vêem os benefícios e a importância de pertencer ao sindicato. As investigações de estudos prévios foram utilizadas como guia no plano de marketing. As idéias destacadas foram as seguintes:

- A ignorância do grupo em questão sobre as atividades desenvolvidas pelo FNV Bondgenoten
- Os jovens são menos propensos a fazerem-se membros de um sindicato
- Os serviços atuais do FNV Bondgenoten não se ajustam aos seus desejos e necessidades, por tanto não vêem os benefícios e a importância de pertencer ao sindicato
- Os jovens sentem que o sindicato é só relevante para os maiores
- Os interesses individuais dos jovens não estão representados nos serviços coletivos que oferece o sindicato e por isso não vêem os benefícios e a importância de pertencer ao sindicato

Chegou-se à conclusão que para reter aos jovens, o FNV Bondgenoten tem de centrar-se mais nos interesses individuais dos jovens. Terá de fornecer mais serviços relacionados com os seus desejos e necessidades. Isto pode conseguir-se mediante a adaptação para os jovens dos serviços existentes. Um exemplo de isto é o Serviço fiscal do FNV Bondgenoten. Todos os membros podem usá-lo, pero os mais jovens são os que menos o fazem. Para acostumar aos jovens a utilizar este serviço, o FNV Bondgenoten deveria informar-lhes e enviar os dados necessários a través do e-mail. Isto faz o serviço mais acessível e motiva aos jovens a utilizá-lo.¹

Organising

Organising é um método desenvolvido nos Estados Unidos para ajudar ao fortalecimento e à emancipação dos trabalhadores. Graças a ele os trabalhadores podem afrontar os problemas no local de trabalho juntos como um grupo.

Antes o sindicato funcionava mais como um fornecedor de serviços, que tentava resolver os problemas individuais e coletivos dos seus membros. Como consequência disso, os membros tinham uma relação de dependência com os oficiais do sindicato, que não eram fortes como grupo no local

¹ Os resultados do plano de marketing ainda não foram apresentados no Encontro de Jovens Trabalhadores de 2010

de trabalho. O sindicato tinha pouca força para negociar e, portanto, poucas possibilidades de sucesso e continuidade.

Agora, durante a crise, os patrões tentam recortar todo o possível. Tanto nas cadeias de produção como no custo do trabalho, o que faz que os problemas mudem da empresa para os trabalhadores. As empresas aceitam fabricar por um preço inferior ao preço de produção. Por isso tem de reduzir os salários e incrementar o número de horas de trabalho. O patrão então transfere os problemas dos clientes aos trabalhadores. Então o sindicato atua.

Um bom exemplo de organização é a greve no sector da limpeza dos Países Baixos. Foi a greve mais comprida desde 1933. Em total, a greve durou nove semanas, mas antes disso houve 5 meses de ações. Inicialmente, os patrões não levaram aos trabalhadores a sério. Graças à aplicação deste tipo de organização, os limpadores tornaram-se num grupo que não ia ser vencido facilmente. Conseguiram um aumento salarial, oportunidades de formação e mais visibilidade e respeito.

Como organizar:

Antes de começar organizar é preciso definir os objetivos da ação. Contamos com pouca mão de obra e por isso temos de trabalhar da forma mais efetiva possível.

Primeiro temos de analisar o sector. Quais são as principais empresas do sector? Uma vez que o sabemos, temos de centrar a nossa atenção numa delas. Um sucesso numa das empresas pode propagar-se às outras. Os organizadores do sector da limpeza escolheram o Aeroporto de Schipol e a Companhia Nacional de Trens. A idéia subjacente era que uma ação ali ia atrair a atenção de todos.

Uma vez selecionada a empresa, temos de mapeá-la: Número de trabalhadores, turnos de manhã/tarde/noite, se trabalham em grupo ou sós, percentagem de trabalhadores ‘flexíveis’, se há nacionalidades com pouco contacto, etc.

Logo temos de contactar com os trabalhadores. Vamos à “porta” da empresa e tentamos conseguir os seus números de telefone. Falamos com eles nuns dias e combinamos uma reunião, preferivelmente na sua casa. A casa é um lugar seguro, as pessoas estão mais relaxadas e podemos tratar a situação general do empregado: filhos, religião, pobreza, etc. Si eles não quiserem nós irmos à casa deles, podemos combinar num bar, por exemplo.

Durante a nossa primeira reunião tentamos saber: Que problemas tem esta pessoa no local de trabalho? Normalmente não estão contentes, mais não sabem explicar as razões. Nós tentamos desvelá-las. Em segundo lugar tentamos descobrir: Que influência tem estes problemas na vida pessoal? Por exemplo, as pessoas que trabalham muito prestam menos a atenção à família.

Para construir um grupo, é preciso perguntar quem são os colegas nos que confiam e aos que se uniriam. Combinamos com eles sós ou com o grupo. É importante não causar problemas aos participantes. Só atuamos quando achamos que o grupo é o suficientemente grande. Quando é assim, ligamos para todos, assim eles podem ver que são de verdade um grupo.

Os trabalhadores pensam primeiro que são demasiado pequenos para reverter a situação. Só acham que podem mudar as coisas quando estão dentro de um grupo. Logo é preciso pedir-lhes um compromisso e fazer-lhes membros do sindicato. É preciso explicar que si não se movem, sempre estarão na mesma má situação. Quando parte dos trabalhadores disserem sim, é tempo de começar.

É necessário encontrar aos denominados líderes informais, aqueles aos que os outros ouvem. Então começamos preparar a ação com eles.

Começa com uma pequena ação coletiva que aches que podes ganhar com facilidade (Por exemplo, no caso dos limpadores foi uma ação nas cantinas mais velhas e sujas). Cada vitória convence a mais pessoas de se unirem. Passo a passo estamos construindo uma rede, mantendo um contacto direto com os líderes.

Quando o patrão vê o que acontece, espera que haja uma greve ou uma escalada. Fará o preciso para preveni-lo. Por isso, é importante falar com os líderes sobre as possíveis reações do patrão. Tem de estar preparados para o que vem.

Durante a greve dos limpadores, começamos com uma ação pequena que passou de umas empresas às outras. Ao redor de 1500 grevistas obtiveram uma vitória para 150.000 limpadores. Depois da ação, os lixeiros começaram outra. Só tiveram de fazer greve durante uma semana para conseguir as suas demandas. Conseguiram uma subida salarial para 200.000 trabalhadores.

2.4 Turquia

Participantes

A maioria dos participantes turcos no Encontro de Trabalhadores Jovens de Turquia pertencia à DISK (Federação turca de Sindicatos Revolucionários).

Introdução:

Os sindicatos na Turquia atuam sob um clima de repressão. A legislação, originada no tempo ditatorial, ainda está em vigor e é um obstáculo grande à organização dos Trabalhadores.

A Legislação Sindical adotada depois do golpe militar de 12 de setembro de 1980 vale até hoje. O objetivo da lei é proibir coalizões entre os distintos movimentos da resistência civil. A Lei proíbe também a formação de organizações específicas de mulheres e jovens dentro dos sindicatos. Por causa dos processos de privatização e terceirização, em muitas empresas turcas há uma forte segregação e crescente concorrência entre trabalhadores formais (com contratos fixos) e trabalhadores informais (trabalhadores mais jovens e terceirizados).

O BMIS - Birlesik-Metal-Ish (Sindicato Independente dos Trabalhadores Metalúrgicos) é o sindicato turco que tem se ocupado mais sistematicamente com o tema de organização dos jovens Trabalhadores, buscando fortalecer suas posições dentro do sindicato.

Em maio de 2004 foi criado o “Departamento de Jovens Trabalhadores” (‘young workers office’). No 5 de novembro de 2006 foi adotada a Convenção Trabalhadores Jovens.

O sindicato teve um papel destacado na organização do TAREM (Centro de Pesquisas Sociais e Educação) e do primeiro “Encontro Mundial de Jovens Trabalhadores” de 2008. BMIS tem experiência em treinamento de jovens trabalhadores e procura com isso formar uma nova geração de líderes.

A falha mais forte detectada nesse trabalho é que o mesmo é dirigido aos trabalhadores jovens já membros do sindicato em vez de atender aos jovens trabalhadores não organizados. Precisamos de métodos e instrumentos novos para que os sindicatos sejam capazes atrair e manter os jovens trabalhadores membros ao sindicato.

No passado (anos 1980 e 1990) os sindicatos mantinham iniciativas que consistiam em estabelecer “Casas dos Trabalhadores” nos bairros mais pobres das grandes cidades. Esses lugares serviam como uma plataforma que permitisse aos Trabalhadores organizados e não organizados se encontrarem e promover cursos de treinamento, praticar esportes e realizar atividades culturais. Atualmente essa tática poderia ser usada atualmente para organizar aos jovens trabalhadores muitas vezes isolados por causa da forma de trabalho através de agências de emprego e a falta de trabalho permanente. Infelizmente este projeto das “Casas dos Trabalhadores” foi descontinuado.

Na Turquia há pouca experiência acumulada nessa tarefa de atrair jovens trabalhadores para os sindicatos e criar formas de cooperação com outras organizações de jovens. Além disso, reina na Turquia um clima político e sindical desfavorável, com partidarização, divisão e atomização das entidades sindicais que gera disputa entre os sindicatos e a uma baixa cooperação entre eles.

Um intercâmbio de boas práticas entre os jovens trabalhadores de distintos sindicatos (na base de interesse coletivo em vez de iniciativa individual) é muito importante neste contexto. Experiências específicas no campo internacional podem contribuir muito para o processo de envolvimento e organização de jovens trabalhadores.



Alguns dados sobre sindicatos e juventude²

Na Turquia, a metade da população têm menos de 29 anos. Em 2008, o índice de desemprego entre os jovens (15-24 anos) foi de 27,5%. Sim embargo, só os jovens que estavam procurando trabalho foram incluídos nestes dados, assim que o número real tem de chegar provavelmente ao 40%.

Os jovens dividem-se em sectores económicos da seguinte forma: Um 48,3% trabalha no sector serviço, 26% na indústria, 20,2% na agricultura e 5,5% na construção.

Um 73% dos membros dos sindicatos são homens e um 27%o mulheres. As percentagens conforme a idade dos jovens são as seguintes:

- 15-19 anos: 5%
- 20-24 anos: 21%
- 25-29 anos: 31%

Estes são os principais problemas dos jovens dentro do mercado de trabalho: Os salários baixos, a carência de previdência social e os horários cumpridos. 76% dos trabalhadores jovens trabalham sem contrato. Este número é incluso maior entre os jovens sem educação, um 90%. Só um 37% dos trabalhadores jovens está satisfeito com o seu salário. Só o 19% dos trabalhadores jovens do sector agrícola trabalham com seguro. Só um 37% dos trabalhadores estão satisfeitos com o seu salário.

Visões da juventude trabalhadora na Turquia

Os trabalhadores definem-se por religião, idade e sexo. As mulheres principalmente por sexo e idade. As definições variam dependendo da idade:

- 15-19: definem-se por idade e equipa de futebol
- 19-24: definem-se por idade e religião
- 24-29: definem-se por grupo étnico, visão política e posição financeira.

Os problemas mais importantes segundo os jovens incluídos no informe são os seguintes: O desemprego, a inflação, a carestia da vida, a seguridade no trabalho, o terrorismo, o problema kurdo, o sistema educativo, a falta de democracia.

As instituições nas que confiam os jovens maiias são: O exercito (54%), a presidência (35%), os tribunais (31%), a policia (26%) e os sindicatos (9%).

Um 70% são pessimistas sobre a crise e só um 6% é otimista. Um 70% dos trabalhadores jovens pensa que todas as pessoas sofrem a crise da mesma forma, enquanto um 23% pensa que os jovens são os mais afetados.

² Os dados das seguintes três secções estão baseados nas notas apanhadas por uno dos participantes durante o Encontro de Trabalhadores Jovens desenvolvido na Turquia no ano 2009. Foram apanhadas durante a apresentação de Tarem sobre a investigação desenvolvida sobre jovens e sindicatos.

Visões dos jovens trabalhadores dentro dos sindicatos

Um 66% dos trabalhadores jovens acha que a principal função dos sindicatos é proteger aos trabalhadores. Sim embargo, um de cada três trabalhadores diz que os sindicatos não participam ativamente na proteção e defesa dos seus direitos.

As três razões para pensar isso são as seguintes:

- A repressão dos trabalhadores (41%)
- A ausência de gestão dos sindicatos
- Limites pela lei

As principais razões pelas que os trabalhadores jovens não se organizam são as seguintes:

- Não o preciso (41%)
- Não tenho uma opinião (34%)
- Não temos um sindicato (8%)

Os principais obstáculos para os sindicatos poderem organizar aos jovens são as seguintes:

- Medo à demissão (86%)
- Falta de conhecimento sobre como a lei protege aos trabalhadores que pertencem a um sindicato
- A atitude do patrão

Enquanto à crise, um 53% dos trabalhadores não notou mudança nenhuma no local de trabalho, um 20% opina que os salários foram pagos tarde e um 17% diz que a crise teve como consequência demissões no local de trabalho.

A crise afetou a confiança dos trabalhadores jovens nos sindicatos: Um 49% acha que os sindicatos não são eficazes, frente a um 11% que acha que sim. Entre todos os trabalhadores jovens, um 7% teve mais confiança nos sindicatos depois a crise, enquanto um 19% disse que a confiança decresceu.

2.5 Rússia³

Participantes

Quatro participantes de Rússia uniram-se ao intercâmbio. Todos trabalhavam no sector metalúrgico e eram membros da Federação Inter-regional de Sindicatos Independentes da Indústria do

³ O intercâmbio de jovens teve lugar ao mesmo tempo que um treinamento para metalúrgicos russos, turcos e holandeses em Gönen . Por isso tivemos a oportunidade de invitar a alguns russos de quarta a sexta feira. A pesar de que Rússia não parte de nossos projetos, as suas contribuições foram incluídas nesta publicação.

Automóvel (MPRA). Trabalhavam para Nokia em Tyres, Volkswagen em Kaluga e Ford em São Petersburgo.

Contexto histórico do sindicalismo na Rússia

O sistema dos sindicatos russos formou-se durante o começo da União Soviética. Segundo Lênin, no sistema socialista não há conflito de interesses entre os trabalhadores e os proprietários da fábrica, dado que pertencem ao país. Então, não é necessário ter um sindicato independente para defender os interesses dos trabalhadores. Lênin pensou que a tarefa dos sindicatos tinha de ser a de estimular a produção, segurar a aplicação do plano, assim como regular aspectos sociais tais como a assistência médica, as pensões, as férias, a vivenda, as atividades culturais, etc. Os sindicatos foram os “mediadores” entre os trabalhadores e o Partido Comunista.

Os sindicatos russos faziam parte da estrutura das empresas e recebiam tarefas especiais, como comprovar a seguridade dos trabalhadores no local de trabalho. Os sindicatos aportavam as suas contribuições diretamente à empresa, que destinava os fundos à conservação do prédio do sindicato, a organização de eventos culturais e viagens. A administração da empresa não esperava conflito nem provocação nenhuma por parte do sindicato.

Depois do colapso da União Soviética em 1991 ocorreu a mudança das estruturas dos sindicatos. O Partido Comunista foi dissoluto e as suas propriedades foram confiscadas. Os sindicatos, não obstante, puderam continuar com as suas atividades e manter as propriedades. Como resultado disso, os antigos sindicatos da União Soviética (FNPR) ainda existem e têm muitas propriedades.

A expansão de certos sectores da economia russa não está significando uma melhora das condições no local de trabalho ou uma subida do salário dos empregados. Os sindicatos que pertencem ao FNPR têm uma organização hierárquica. Cada sindicato presente no local de trabalho tem de ser aprovado pelos gestores médios e superiores da empresa.

As velhas estruturas de poder e os velhos processos de toma de decisão são ainda muito importantes. Por esta razão, estes sindicatos não têm a flexibilidade necessária para reagir aos rápidos câmbios nos métodos de produção e nas condições de trabalho. O que os sindicatos que pertencem ao FNPR fazem principalmente é facilitar serviços em lugar de fortalecer a organização dos trabalhadores. Organizam férias baratas e fazem apartações à providência social para os membros do sindicato, mas não tratam as desiguais relações de poder dentro das empresas.

Recentemente, criou-se um grande número de sindicatos independentes, dos que só uma pequena parte ainda continua. Eles formam uma oposição pequena, mas efetiva, aos ricos e poderosos donos das fábricas. A MPRA é a organização que reúne aos novos sindicatos criados dentro das grandes fábricas das grandes multinacionais do automóvel. Muitos dos empregados destas empresas, assim como os membros dos sindicatos, são muito jovens.



Jovens e sindicatos

Desafortunadamente, a informação facilitada pela mídia, nunca inclui nada sobre os sindicatos, as organizações de trabalhadores ou a luta pelos direitos dos trabalhadores. A razão principal é que a classe exploradora não quer que os trabalhadores estejam organizados, tenham uma educação, consciência dos seus direitos, formação ou a possibilidade de defender os seus direitos. Não se publica quase informação nenhuma sobre os sindicatos independentes e a que se publica está tergiversada. A verdade é que a informação que os jovens têm sobre os sindicatos, dito suavemente, é pouca e muitas vezes incorrecta.

Nesta situação, os jovens recebem informação sobre os sindicatos só a través do boca a boca. Normalmente são os trabalhadores de mais idade que trabalharam nas empresas soviéticas os que fornecem a informação. Os sindicatos aparecem na mídia como organizações extremistas que lutam pelos direitos dos trabalhadores.

Os trabalhadores jovens sofrem pressão no local de trabalho: os seus direitos são violados, tem salários baixos nas empresas e níveis baixos de protecção social. Os trabalhadores jovens têm eles mesmos que lutar pelos seus direitos e interesses. Devido à informação enviesada que difunde a mídia, os jovens têm uma idéia errada do papel dos sindicatos, os seus desafios e objetivos. Esta é a principal razão pela que eles suspeitam do sindicato e pela que as vezes têm atitudes negativas com respeito aos sindicatos.

Os jovens são pessoas ativas com força e energia. Estas qualidades manifestam-se ativamente dentro das lutas sindicais. Os trabalhadores jovens estão normalmente mais preparados para fazer greves, manifestações e outras ações desenvolvidas pelos sindicatos.

Aparte de serem ativos e energéticos, há um número de razões que nos devem convencer da necessidade de envolver aos jovens nas lutas sindicais. Os jovens costumam utilizar novas tecnologias que são úteis para o intercâmbio de informação, experiências, documentação, etc. Os trabalhadores jovens têm uma capacidade de aprendizagem maior, vêem os problemas desde outros pontos de vista menos e estão menos influenciados por viéses preconceitos.

3. Discussões entre países

Vários temas interessantes e importantes foram discutidos pelos participantes. Normalmente os grupos estavam formados por participantes de dois países que tinham de tratar um tema no que os dois estivessem especialmente interessados. Os participantes holandeses e turcos organizaram um ato e houve também exercícios interativos para todos os participantes. Embaixo há um pequeno resumo dos temas principais que foram discutidos durante o programa de intercambio celebrado na Turquia.

Brasil - Rússia

Dois Brasileiros e dois trabalhadores russos, todos metalúrgicos, discutiram as suas experiências sobre a organização nas empresas, especificamente no sector do automóvel. Além disso, os participantes falaram da importância dos trabalhadores da Ford Rússia participarem no “Comitê Internacional de trabalhadores de Ford”, que tem a sede em Taubaté, São Paulo, Brasil (2006) e ao que assistiram trabalhadores de Venezuela, México, Estados Unidos, Rússia e Brasil.

Esta reunião foi importante para conhecer as diferentes realidades sobre a organização dos trabalhadores. A experiência dos brasileiros levou a que os russos refletiram sobre as ações tomadas no seu sindicato (parte do FNPR ainda em 2006), ações que não promoviam os interesses dos trabalhadores. Os trabalhadores da Ford decidiram organizar-se e criar um sindicato próprio que representasse os interesses dos trabalhadores. Pouco depois da criação do sindicato, trabalhadores de outras empresas decidiram fazerem-se também membros.



Brasil - Turquia (1)

Os brasileiros explicaram aos participantes turcos o funcionamento dos sindicatos no Brasil e, brevemente, como se desenvolve um mapeamento da produção no local de trabalho. Um dos trabalhadores turcos, que trabalha na Danone, partilhou os seus problemas com os ativistas brasileiros. Os brasileiros falaram da necessidade de um Comitê Mundial de trabalhadores da Danone, dado que a empresa tem fábricas em vários países, entre os que figura Brasil. Os brasileiros ofereceram aos seus colegas realizar contactos com os trabalhadores de Danone Brasil para desenvolver uma mobilização global.

Brasil - Turquia (2)

As mulheres turcas e brasileiras tiveram um debate sobre a situação das trabalhadoras nos dois países. A participante brasileira é também membro do coletivo de mulheres sindicalistas da sua cidade e defende os direitos das mulheres.

As participantes turcas partilharam com ela os dados de um estudo sobre como a sociedade vê o trabalho das mulheres.

Muitos dos pesquisados, entre eles mulheres, disseram que as mulheres não deveriam trabalhar fora porque têm a responsabilidade de cuidar da casa e dos filhos. A religião em Turquia tem também um efeito pernicioso sobre a presença das mulheres nos locais de trabalho. Na Turquia as mulheres jovens são as primeiras despedidas durante as crises financeiras e tem os salários mais baixos. O movimento feminista na Turquia é novo. Não foi até recentemente que ele começou distribuir informação sobre tratados internacionais de proteção das mulheres e fazer parte da Manifestação Mundial das Mulheres. Apesar da repressão e da importância do patriarcado, as mulheres turcas lutam para mudar o dia a dia, por direitos básicos como poder escolher ao cônjuge, trabalhar e estudar.

A participante brasileira publicou um artigo baseado no debate, que foi publicado em português no dia 10 de agosto no site da TIE-Brasil e da TIE-Países Baixos (<http://www.tie-netherlands.nl/node/1936>).

Brasil - Bielorrússia

Os participantes de Bielorrússia pediram aos brasileiros que falassem sobre a situação do Brasil. Primeiro falaram da situação política e econômica do Brasil na que os sindicatos têm de trabalhar. Os brasileiros explicaram que durante o mandato do presidente Fernando H. Cardoso, os cidadãos atuavam individualmente, não como coletivo. Sim embargo, desde a chegada ao governo do Presidente Lula em 2002 a situação mudou. Os movimentos sociais tiveram a oportunidade de participar nas negociações e influir na toma de decisões. Lula tem a capacidade de poder falar com os mais ricos e também com os mais pobres do Brasil.

O sistema político atual dá também mais oportunidades aos sindicatos. Os sindicatos têm representantes nas empresas. Trabalham desde dentro da empresa, o que permite melhores possibilidades de negociação e um melhor conhecimento do que está passando dentro. O ativismo sindicalista no Brasil depende da motivação dos trabalhadores para fazerem-se membros. O

estabelecimento de posições dentro da empresa estimula o número de membros. Agora um 85% dos trabalhadores brasileiros são membros da CUT. Os trabalhadores vêem a importância de estar organizados e lutar para conseguir uns objetivos.

Além disso, falaram da atitude dos jovens no que respeita aos outros jovens. Os brasileiros argumentaram que os jovens tinham recebido uma educação neoliberal e isso que isso fazia que quisessem conseguir os seus objetivos de forma individual. Entretanto, os jovens cada vez são mais conscientes da importância dos sindicatos. Os sindicatos tentam influir em todas as esferas da vida dos jovens no Brasil.

Finalmente, os bielorrussos perguntaram com curiosidade de que forma se tinham organizado os sindicatos brasileiros durante a ditadura. Os brasileiros responderam que a ditadura militar concluiu em 1985. Lula foi fundamental durante aquele tempo e foi o representante de muitos brasileiros. À parte dos sindicatos ligados ao governo, houve movimentos autônomos criados pelos trabalhadores, que conseguiram organizar greves. Estes movimentos começaram discutir a necessidade de um novo movimento sindicalista no país.

Turquia - Países Baixos

Os participantes holandeses conversaram com os sindicalistas turcos do sindicato Tez-Koop Is Sendikasi. Entre os turcos estava o representante dos trabalhadores do sector dos supermercados. Falaram sobre as diferenças existentes nos dois países no que respeita aos direitos sindicais e aos direitos dos trabalhadores. Nos dois países os trabalhadores do sector dos supermercados são majoritariamente jovens.

Os participantes trataram primeiro as diferenças na formação de um sindicato no local de trabalho. Em Turquia, para criar um sindicato numa empresa é preciso que mais do 50% dos trabalhadores estejam de acordo. Logo, as contribuições são incluídas dentro do contrato de trabalho. Muitas empresas estão contra deste arranjo. É então necessário ter o número suficiente de trabalhadores antes de poder antes de poder fazê-lhes membros. As empresas incrementam ficticiamente o número de trabalhadores que é preciso ter para que seja mais difícil conseguir o 50%. Os empregados são normalmente despedidos quando decidem criar um sindicato.

Tanto as estruturas e as leis como os benefícios que têm os trabalhadores por pertencer a um sindicato mudam muito de um país ao outro. Nos Países Baixos cada sector tem um acordo coletivo, que se aplica a todos os trabalhadores. Na Turquia, pelo contrario, o acordo coletivo só se aplica àqueles trabalhadores que pertencem ao sindicato. Na Turquia trabalham-se 40 horas por semana e a demissão legal aplica-se só aos membros do sindicato, enquanto nos Países Baixos é aplicado a todos os trabalhadores. Na Turquia os sindicatos dão ajuda económica aos seus membros, por exemplo, ajudam pagar o aluguer ou o seguro de saúde. Nos Países Baixos, este tipo de ajuda económica é oferecido pelo governo. Nos dois países dá-se assistência legal aos trabalhadores, mas enquanto nos Países Baixos utiliza-se só em caso de conflito com o patrão, na Turquia os membros podem pedir ajuda ao sindicato também para assuntos pessoais, por exemplo, num divórcio. Enquanto na Turquia os membros desfrutam mais benefícios direitos só por serem membros, nos Países Baixos os membros desfrutam dos mesmos benefícios que os que não o são. Os sindicatos holandeses acham que os empregados devem fazer-se membros por convicção. Isto explica por que a pertença aos sindicatos difere nos dois países e também as estratégias para atrai-lhes.

Bielorrússia - Turquia

Bielorrussos e Turcos falaram sobre a diferença nas estruturas e nos esquemas nos dois países.

Os bielorrussos descreveram o funcionamento dos sindicatos independentes em Bielorrússia. Mostraram aos turcos a Carta dos trabalhadores e o acordo coletivo. Os participantes turcos falaram, como foi descrito antes, de como se organiza um sindicato na Turquia. Disseram também que no caso de uma empresa ter dois sindicatos, o sindicato com o maior número de membros é o que assina o acordo coletivo, enquanto o outro poder fazer propostas que poderão ser incluídas. As condições do acordo aplicam-se aos membros dos dois sindicatos.



Ações de solidariedade com os trabalhadores da UPS despedidos

No mês de Abril trabalhadores da UPS em Izmir, Istanbul e Ankara assinaram para a criação de um sindicato. Desde então, UPS e as empresas que recebem a terceirização da UPS têm despedido vários trabalhadores. Membros de TÜMTIS chegaram ao Encontro de Jovens Trabalhadores de Seferihisar e pediram-nos um ato de solidariedade. Em Junho, durante o citado encontro foram despedidos mais de 70 trabalhadores. No acampamento, os participantes assinaram cartas de apoio em todas as línguas oficiais do encontro e puseram-nas numa caixa. O dia 24 de Junho, dois ônibus cheios de participantes de todos os países foram à UPS de Izmir para expressar o seu apoio aos trabalhadores despedidos. A caixa com as cartas de apoio foi 'simbolicamente' enviada à sede central de UPS nos Estados Unidos.

Adicionalmente, os participantes turcos e holandeses partilharam informação sobre a situação dos trabalhadores despedidos, para desenvolver ações nos Países Baixos e conseguir a atenção da mídia. Nos Países Baixos, os participantes e outros ativistas do FNV Bondgenoten continuam as ações de solidariedade a través de ações e eventos locais.

Discussões entre todos os participantes

A parte dos pequenos intercâmbios, desenvolveram-se também exercícios interativos centrados em determinados temas para fomentar a discussão entre todos os países. As opiniões e as visões mais interessantes surgiram durante ‘o jogo das afirmações’, no que se pedia aos participantes que ficassem num lugar ou outro dependendo de si estavam a favor o em contra das afirmações apresentadas. Tinham também que dar as suas razões quando eram perguntados. Aqui destacamos algumas das afirmações, argumentos e opiniões.

Afirmção número 1: Os jovens não estão interessados nos sindicatos

Houve quase igual número de participantes nos dois lados. Não obstante, quando tiveram de exprimir as razões, a maioria partilhava a mesma opinião, que os jovens não têm a informação adequada sobre os sindicatos. Um participante russo argumentou que os jovens têm interesse nos sindicatos, mas que não sabem como fazerem-se membros. Um participante bielorusso disse que, no caso deles, como sindicato independente, não tem a possibilidade de dar informação aos jovens. Quando os jovens entram na empresa são obrigados a fazerem-se membros dos sindicatos oficiais, assim que perdem a ilusão por pertencer aos sindicatos. Os holandeses estiveram também de acordo que a falta de informação entre os jovens é a causa principal da falta de interesse.

Afirmção número 2: A novos meios de comunicação são bons para dar informação, mas não para organizar aos jovens no local de trabalho.

Esta afirmação trouxe também a discussão. A maioria dos participantes estava a favor destes novos meios, como facebook, twitter e youtube, dado que são os médios com os que é possível chegar a pessoas de todo o mundo e estimulá-las. Desta forma podem unir-se às ações e expressar o apoio de diferentes formas. Ademais, como disse um dos participantes brasileiros, enquanto a mídia está nas mãos dos partidos de direita, os novos meios de comunicação podem ser utilizados para difundir notícias importantes sobre os sindicatos.

Só três pessoas decidiram manter as suas posições contra o uso dos novos médios de comunicação para organizar aos trabalhadores. O principal argumento era que o contacto pessoal é necessário para ganhar-se a confiança e promover a organização dos jovens. Os médios de comunicação não servem para estabelecer uma relação pessoal. Outras pessoas estavam geralmente de acordo que o contacto direto era mais efetivo para organizar, mas achavam que os novos meios podiam trazer também novas oportunidades ao sindicalismo.

Afirmção número 3: Só os jovens podem organizar a outros jovens

A maioria dos participantes não esteve de acordo com a afirmação. A posição mais forte em contra foi a dos russos, que argumentaram que os sindicatos precisam de pessoas experimentadas, que têm normalmente mais idade, para organizar aos jovens. A maioria, com poucas exceções, decidiu que uns jovens devem organizar aos outros. Um participante brasileiro destacou que, no caso do Brasil, há uma diferença cultural grande entre os líderes de diferentes gerações, dada a diferente realidade política na que nasceram. Os bielorrussos fizeram um último comentário interessante.

Disseram que normalmente define-se uma pessoa jovem como aquela que tem entre 18 e 35 anos. Isso significa que pode existir uma grande diferença de idade entre os líderes jovens e os trabalhadores jovens. Em sua opinião, os líderes 'jovens', que normalmente têm mais de 35 anos, não podem representar a jovens que de 18 anos, dado que existe uma diferença de mais de 17.

Afirmção número 4: Os líderes precisam de experiência e treinamento para ser bons líderes

Esta afirmação foi proposta por um dos participantes e partiu da discussão número 3. Mais uma vez, enquanto uns destacaram a importância da experiência, que normalmente têm os maiores, outros destacaram a importância do entusiasmo e a capacidade de aceitar novas idéias que têm os jovens. Não obstante, uma grande parte dos participantes esteve de acordo em que os líderes precisam de experiência e treinamento para ser mais efetivos. Um dos participantes holandeses disse que os jovens podiam ser perfeitos bons líderes, mas que era importante ter uma rede de contactos e a informação necessária para ser efetivos.



4. Conclusões

Tendências e desafios similares

Os quatro sindicatos que participaram no intercâmbio têm contextos diferentes no que respeita aos jovens e aos sindicatos, segundo foi possível ver durante o encontro. Não obstante, é possível identificar um número de tendências e desafios. Os mais importantes são os que destacamos abaixo:

1. As novas formas de organização são importantes para poder alcançar os jovens. Jovens se organizam de maneiras alternativas. Além de ter como base a questão de classe social, seu movimento coletivo se constrói a partir de uma identidade e faixa etária. Muitos jovens sindicalistas estão ligados a movimentos políticos de jovens e uniões estudantis que não se ocupam diretamente de questões ligadas ao fortalecimento da organização dos jovens dentro das empresas, mas apóiam os ideais do sindicato e podem recrutar novos membros em setores onde o sindicato ainda não tem acesso. Jovens usam novas maneiras de organizar-se, nem sempre aplicadas nas empresas, mas largamente usadas em atividades nos bairros, em associações locais (clubes esportivos, casas de chá, etc). Também existem grupos de jovens que buscam organizar os jovens Trabalhadores, porém não há iniciativas dos sindicatos para expandir e institucionalizar estas iniciativas.
2. Os sindicatos insistem em manter estruturas e estratégias que funcionavam quando as economias eram organizadas nacionalmente e eles tinham uma posição clara de negociador no sistema econômico. Com o aumento da globalização e flexibilização do trabalho há a necessidade de elaborar novas estratégias para atender as demandas dos grupos que ficaram fora dos setores formais tradicionais, tais como os jovens. As mudanças necessárias para encontrar os novos desafios e organizar os trabalhadores flexibilizados e jovens, fora dos métodos tradicionais, ocorrem devagar e encontram oposição de líderes de uma geração mais velha, que há tempos ocupam cargos de direção. Como no mercado de trabalho e também dentro do sindicato há discriminação por causa da faixa etária, os jovens muitas vezes ficam à margem da organização sindical e se vêem confrontados com estruturas hierárquicas rígidas dentro das quais não podem se movimentar nem influenciar.
3. A luta sindical cotidiana exige uma reação direta às investidas das empresas, tais como demissões, contratos flexíveis, etc. Por isso, muitas vezes falta o tempo aos jovens sindicalistas para distanciar-se e refletir sobre a prática cotidiana do sindicato. Faltam-lhes tempo para pensar uma estratégia para os desafios específicos dos jovens trabalhadores. Há falta de oportunidades e espaços para que os jovens de distintos sindicatos possam desenvolver ações de cooperação e intercambiar experiências. Muitas vezes há problemas por causa da opção política. Isto nota-se principalmente na Turquia e no Brasil, onde os movimentos sociais são razoavelmente politizados, incluindo os sindicatos, e as pessoas de distintas opções políticas, apesar de ter os mesmos interesses coletivos, acabam não cooperando e lutando em conjunto. No Bielorrússia a importância de intercâmbio é principalmente no sentido de estabelecer uma forte organização no local de Trabalho, dentro das empresas, e ainda lhes falta contato entre membros de setores diferentes ao nível nacional.

Questões práticas

O programa de intercambio na Turquia foi estabelecido para dar um espaço aos sindicalistas jovens para poder compartilhar informação e idéias, assim como aprender dos outros.

No que respeita aos aspectos práticos, parece, segundo a avaliação realizada, que a maioria dos participantes foi da opinião que os grupos pequenos funcionaram melhor como foros de discussão e para o intercambio de informação do que sessão plenária. Nos grupos pequenos, participantes de dois países juntam-se e debatem os temas específicos lhes interessam. Na sessão plenária pelo contrário foi útil para conseguir informação general, mas não houve muito tempo para uma investigação detalhada e uma discussão mais profunda.

Lições aprendidas

Os participantes tiveram a oportunidade de coletar informação nos seus campos de interesse, por exemplo, aqueles aspetos do sindicalismo com os que têm mais relação ou que lhe chamam mais a atenção. Tiveram a oportunidade de ampliar os conhecimentos no campo de interesse. Agora ademais vão ter a oportunidade de analisar a sua situação pessoal com uma perspectiva internacional.

Além disso, todos os participantes tiveram a oportunidade de reunir informação sobre os jovens e os sindicatos. A informação mais importante está neste informe. Aqui apresentamos um resumo das conclusões mais importantes, que podem servir de inspiração e para continuar as atividades nos respectivos países.

Sobre o papel dos jovens no movimento sindical:

- As mulheres jovens têm de enfrentar-se a uma dupla vulnerabilidade: em muitos países são as mais propensas a serem despedidas pela crise financeira, ademais de terem salários mais baixos do que os homens.
- Os jovens podem ser os líderes que organizem a outros jovens, pero para trabalhar eficazmente e competir com os líderes de mais idade, devem ter uma rede, bons contatos e uma informação fiável.

Sobre a relação entre os jovens e os sindicatos:

- Os trabalhadores jovens têm frequentemente (a correta) informação para poder ser ativos nos sindicatos independentes.
- Os novos médios de comunicação são úteis para informar aos jovens sobre as lutas do sindicato e a possibilidade de mobilizar um apoio massivo, especialmente em países nos que a mídia está contra os sindicatos. Não obstante, não deve substituir o contacto pessoal no local de trabalho, dado que é uma forma importante de ganhar a confiança dos jovens e convencê-les de ser membros ativos do sindicato.
- As estratégias para atrair mais jovens aos sindicatos diferem entre os países, dado que depende do que o sindicato oferece aos seus membros. Os sindicatos deveriam enfatizar claramente as vantagens de fazer-se membro.

Sobre as estratégias mais efetivas para organizar a produção e melhorar a posição:

- Mapeamento da produção, um método desenvolvido no Brasil a través do qual se consegue poder no local de trabalho e organização. Está demonstrado que um método efetivo para organizar aos jovens (como, por exemplo, em multinacionais) e outros grupos aos que é difícil organizar.
- Método 'organizing', desenvolvido nos Estados Unidos, é uma estratégia efetiva para organizar aos denominados trabalhadores flexíveis, que são normalmente jovens ou grupos vulneráveis. Dá poder aos trabalhadores para poder afrontar os problemas no local de trabalho.
- A formação de um Comitê Internacional de Trabalhadores pode ser uma boa forma de fortalecer a posição dos jovens que trabalham em empresas que tem presença em vários países.
- Sindicato é a organização mais efetiva no local de trabalho. Este lugar é onde os trabalhadores têm os problemas do dia a dia, assim como o espaço adequado para organizar-lhes. A solução destes problemas concretos pode levar a uma melhora nas suas vidas. Ademais, que eles sejam os que consigam as mudanças e não o sindicato "faze-lo para eles", significa dar-lhes poder e isso pode levar a um aumento da organização.

Passos a seguir

Rede:

Depois do Encontro de Trabalhadores Jovens de 2010, criou-se o sítio web 'Youngunionactivists' <http://youngunionactivists.wordpress.com/>. Os participantes dos seis países podem estar em contacto a través do site, ler as informações apresentada durante o encontro e compartilhar informações sobre as ações desenvolvidas, iniciativas, eventos e protestas com os outros. Este sítio dará continuidade aos contatos criados e fomentará o apoio internacional entre ativistas de diferentes partes do mundo.

Além do sítio web, criaram-se vários foros, páginas de facebook e outras redes para informar aos outros sobre ações urgentes e notícias relativas aos direitos dos trabalhadores e os sindicatos.

Seminários posteriores:

Em todos os países participantes haverá dois seminários durante o outono de 2010. Os participantes nestes seminários compartilaram as lições aprendidas com um grupo maior nos respectivos países. Os seminários darão desta forma continuidade aos resultados do encontro.

Ligação 1: visão general do programa e das atividades

Segunda feira dia 21 de Junho:

- Os participantes bielorrussos, holandeses e brasileiros chegaram ao local do encontro em Seferihisar

Terça feira dia 22 de Junho:

- Apresentação do programa aos participantes bielorrussos, holandeses e brasileiros. Apresentação entre eles.
- Os participantes participam numa rota turística por Seferihisar.

Quarta feira dia 23 de Junho:

- Chegam os participantes russos e alguns dos turcos.
- Todos os participantes são apresentados aos outros grupos a través de uma atividade interativa.
- Um orador convidado fala sobre a história da classe trabalhadora turca numa sessão plenária
- Os participantes brasileiros e holandeses apresentam no plenário o contexto dos jovens e dos sindicatos nos seus respectivos países
- Os participantes holandeses debatem com os sindicalistas turcos de Tümtis
- Os participantes bielorrussos debatem com os brasileiros
- Os holandeses, os brasileiros e os bielorrussos apresentam vídeos no plenário sobre as condições de trabalho e sobre as ações sindicais nos seus respectivos países.

Quinta feira 24 de Junho

- Os participantes de Bielorrússia e Turquia apresentam no plenário o contexto dos jovens e dos sindicatos nos seus respectivos países
- Todos os participantes fazem um jogo interativo no que se discutam umas afirmações
- Os participantes brasileiros debatem com os Russos
- Todos os grupos participam num ato organizado pelo sindicato Tümtis em solidariedade com os trabalhadores da UPS despedidos

Sexta feira 25 de Junho:

- Os participantes dos Países Baixos, Rússia, Bielorrússia e Brasil apresentam temas relevantes relacionados com os jovens e os sindicatos.
- Os participantes russos deixam o encontro para participar em outro intercambio em Turquia
- As ativistas sindicais turcas dos diferentes sindicatos debatem com a representante de Brasil
- Os participantes holandeses debatem com os participantes turcos do sindicato Tez-Koop Is sendikasi
- Os participantes brasileiros debatem com os participantes turcos

Sábado dia 26 de Junho

- Os participantes bielorrussos voltam para casa
- Os participantes turcos, holandeses e brasileiros fazem uma apresentação sobre a crise econômica e os sindicatos nos seus respectivos países
- Os participantes de Brasil e dos Países Baixos avaliam com Tie-Países Baixos os passos mais importantes a seguir

Domingo dia 27 de Junho

- Os participantes brasileiros, holandeses e turcos deixam o encontro e voltam para casa.