

Bart Samyn

Caros camaradas e colegas,

O tópico de hoje são os acordos colectivos transnacionais. Penso que é um tópico da maior importância e temos vindo a ser muito activos nesta área, mas gostaria primeiro de vos dizer o seguinte.

Eu penso que é também importante perceber porque é que uma organização como a FEM irá entrar em negociações com varias empresas. Nessa perspectiva, temos que ter presente que os contratos colectivos não surgiram de repente, só recentemente é que começámos as primeiras contratações colectivas, há 5 anos em 2006. Mas há uma tradição que vem de muito mais longe e que é também importante. Durante muito tempo a industria metalúrgica, na Europa, tem vindo a confrontar-se com algumas dificuldades. Quando digo dificuldades refiro-me a como reestruturação, encerramentos de fabricas, despedimentos e temo-nos confrontado sempre com discussões difíceis dentro das empresas, dentro dos sindicatos também, porque nunca é uma situação fácil quando estamos confrontados com despedimentos ou encerramentos de fabricas.

Um dos primeiros casos que chamou a nossa atenção foi uma coisa que todos se lembrarão. O caso da Renault em Vilvoord na Bélgica que também teve a origem na nova legislação europeia na área. O caso da Renault mostrou-nos que há uma vontade de fazer as coisas à escala europeia da parte dos sindicatos, mas ha também a dificuldade problemas complicações.

Quando eu digo complicações não surpreende o facto da Renault, uma empresa que emagrecer, queria cancelar parte do seu excesso de produção, ao mesmo tempo. Elementos que tinham um papel muito político porque sejamos honestos, se uma empresa multinacional fecha uma fábrica é porque vai abri-la noutra sitio porque os políticos nesses países vão fazer pressão, exercer pressão sobre a empresa para

pelo menos manter o maior número de postos de trabalho no seu país. A Renault é um caso francês mas, não foi o único caso. Eu podia citar aqui vários casos em que se passou o mesmo, empresas alemãs, empresas suecas, noutras empresas francesas é o mesmo.

O caso da Renault foi o primeiro que nos foi mostrado de uma forma clara, e também aquele em que, na perspectiva da federação FEM, nos levou a debater. Não devíamos tentar encontrar um ponto de vista comum nos sindicatos europeus? Não devíamos, tentar falar uma só voz na Europa? E isso não depende apenas do facto de cada fábrica, cada país defender os seus postos de trabalho. Aquilo que estou a dizer é que este não é um debate fácil porque em última instância, e eu penso também temos que ser francos em relação a isso, as oportunidades de emprego e a salvaguarda do emprego continua a ser importante para todos. Em última instância as pessoas defendem sempre os seus próprios empregos e não os da empresa que está sediada noutra país.

Trata-se, por isso, de um debate complicado, não é fácil é algo que nem sempre tem sido gerível. Eu penso que temos que estar cientes disso, mas também que seria completamente errado a FEM não tentar sequer resolver isso e a verdade é que o tentámos fazer desde a algum tempo.

Um dos primeiros exemplos foi a GM-General Motors, também um fabricante de automóveis, que teve alguns elementos do mesmo tipo. Havia um excesso de produção. A equipa queria emagrecer, queria cortar no pessoal e em certos pontos os sindicatos conseguiram falar numa só voz e convencer a administração que em vez de fechar uma fábrica poderia fazer uma redução, gradual, da produção em todas as fábricas para que não fosse necessário que uma só fábrica tivesse que suportar todo este fardo. Contudo isto, sublinho, nem sempre funcionou. Funcionou também no caso da GM noutras fábricas. Na Inglaterra, na Bélgica tiveram mesmo que fechar. Não resultou, mas a verdade é que durante algum tempo foi capaz de falar, fomos capaz de falar a uma só voz, fazer as coisas em conjunto e gerir uma serie de coisas, em conjunto, e eu penso que esta foi uma experiência muito

importante, tanto para a FEM porque pela primeira vez os comités de empresa foram utilizados em conjunto com os sindicatos e conseguimos ser pró activos numa área que é essencialmente da actividade sindical. Uma questão importante, mas que não bastou.

Uma das razões subjacentes, e devemos também ter isso em conta e não dizemos muitas vezes ou dizemos muitas vezes mas nem sempre agimos em conformidade, é que há tradições e culturas diferentes que em relação a estas reestruturações por toda a Europa e muita gente aqui nesta sala certamente que reconhece isso.

Por exemplo, se eu disser que os franceses, estou a generalizar claro ao dizer isto neste momento, mas se eu disser aos franceses que há uma reestruturação anunciada, entram em greve. Eu sei que estou a simplificar, mas por momentos vamos aceitar que é assim. Se vos disser que, por exemplo, os Alemães a primeira coisa que fazem é entrarem em dialogo e procurar alternativas perante o anuncio de uma reestruturação. E também não é novidade nenhuma se eu vos disser, os Italianos pura e simplesmente dizem "rejeitamos tudo o que seja despedimentos". O que quer que aconteça despedimentos é que não. E também não é segredo nenhum se eu disser que muitos sindicatos por vezes vêm a necessidade, vendo que não é possível evitar a reestruturação, procuram desenvolver planos no seu interesse também, e muitas vezes há uma necessidade de misturas, de atitudes, de acções.

Agora o facto é que aqui os sindicatos têm as suas prioridades próprias e elas não são sempre idênticas, não são as mesmas, porque se decidimos tomar uma medida, uma acção, é difícil ao mesmo tempo abrir um dialogo acerca de alternativas. Se por outro lado, rejeitarmos qualquer tipo de despedimento então será difícil discutir medidas sociais ou planos sociais e outras medidas porque uma coisa é consistente com a outra . Ora se estas prioridades existem ,ao nível europeu, significa então que é necessário encontrar também um consenso entre todos estes elementos, e deixam-me, desde já, dizer eu sei que isto depois voltará ao debate de hoje porque vejo aqui vários amigos à volta, sentados na sala, casos em que foram negociados os acordos de reestruturação e não é fácil, não é fácil conjugar tudo isso

um só ponto de vista para todos os sindicatos na Europa. Algumas vezes isso foi possível, mas não é tarefa fácil.

Seja como for, tendo isso em consideração, a FEM no início o que começou a fazer foi desenvolver plataformas conjuntas, ideias conjuntas, dizendo nós vamos falar com a administração, dizer que esta é a nossa perspectiva, isto é, aquilo que nós queremos, estas são as nossas alternativas, estas são as formas como queremos lidar com esse problema, na Europa no seu todo. Por vezes nalguns casos, através dos dias europeus conjuntos, dias de acção, porque ao nível europeu as greves europeias ainda não estão regulamentadas. Portanto, dizer que vamos organizar uma greve, numa empresa, não pode ser. Chamamos dias de acção, ao seja, e cada país, cada sindicato faz aquilo que é possível fazer de acordo com as suas tradições e possibilidades. O importante é transmitir a mensagem que, num determinado dia, na Europa, todas as fábricas dessa multinacional mostram que não estão satisfeitas com as decisões que a administração está a tomar. Eu posso, por exemplo, referir que no dia 7 de dezembro, já não falta muito, estamos a planear uma acção conjunta, um dia de acção conjunta para a grande empresa metalúrgica ArcerlorMitall. Significa isto que na altura algumas fábricas da ArcerlorMitall irão fazer greves de 24 horas, outras farão interrupções de trabalho, outras farão manifestações, outras utilizarão outras formas de se expressarem, mas no dia 7 de dezembro isto vai acontecer. Juntamente, também em Londres, à frente da sede da AeccerlorMitall terá lugar uma conferencia, conjunta, de imprensa com a FEM para chamar a atenção dos (media). Isto mostra que, seja como for estes acordos colectivos transnacionais são tópico de hoje. Não é o único elemento, única arma que temos à nossa mão, há outras ferramentas e é obvio que temos que utilizar todos esse instrumentos.

Voltemos, agora, aos contratos colectivos propriamente ditos, ao da empresa. Já no início ficou claro que, em muitos casos, quando surgem dificuldades, os representantes dos empregados começam por ser os membros do comité de empresa, juntos, a discutir com a administração. Como é possível tratar estas discussões na empresa, quer se trate de uma reestruturação ou outra coisa? Porque os contratos

transaccionais, acordos transaccionais não se limitam à reestruturação. A FEM tem já negociado outro tipo de contratos. Por exemplo sobre a igualdade de oportunidades, sobre a higiene e segurança, questões que não tem nada a ver com reestruturação. Portanto, não se limita a isso mas, essa é de facto uma das matérias mais relevantes da contratação colectiva.

Nós percebemos isso. Percebemos, também, este elemento de nos sentarmos á volta da uma mesa e tentarmos chegar a consenso e, a nível sindical, um consenso significa chegar a acordo. Esta é uma questão muito importante porque não será surpresa para a maior parte de vós, à volta da mesa, que a FEM e as suas associações membros dos seus sindicatos, consideramos que a negociação é um papel dos sindicatos e não dos Comités de Empresa europeus. Isso não quer dizer que os Comités de Empresa Europeus não devem estar envolvidos, e que devam participar nestas negociação colectivas. Irão ver outros exemplos em que os organismos de negociação são constituídos por pessoas que estiveram nos comités de empresa que é lógico, porque conhecem melhor a empresa, sabem o que se está a passar. Mas a contratação colectiva é para ser feita em nome dos sindicatos e não em nome dos comités de empresa. E há duas razões para isso e eu vou ser muito aberto muito franco em relação a isso porque por um lado, temos que saber que a comissão está a discutir a possibilidade de implementar um quadro jurídico para estes acordos e terá que decidir se que o interlocutor será o sindicato ou o comité de empresa. Este é um aspecto muito importante para a maior parte dos empregadores. Acham que deveriam ser os comités de empresa e aí quando eles dizem isso nós perguntamos logo: porquê? Porquê que eles estão a "puxar a brasa à sardinha" dos comités de empresa? Bom, um elemento é claro, eles querem que os sindicatos fiquem de fora porque não se esqueçam que os comités de empresas activos hoje é uma directiva de representação de empregados não de sindicatos e se virem o que se passa em toda a Europa vão verificar que há muita gente que foi nomeada ou eleita que nem é sequer delegado sindical. Nestes comités de empresa este é um aspecto de toda a relevância. Por outro lado, o momento em que os sindicatos, ao nível europeu decidam isso seguir-se-á pois, tal como as coisas estão hoje, ao nível

nacional, se deixarem cair as suas prerrogativas das negociações então não há razão para os sindicatos continuarem a existir e serão relegados para uma representação de empresas, ao nível das empresas, se é que terão alguma representatividade.

Portanto, na FEM nós dizemos que este tipo de negociações tem que ser feita sobre a égide dos sindicatos e é naturalmente envolvendo as pessoas da empresa e aí, sim, entram os comités de empresa, mas a égide, o chapéu deles será dos sindicatos e não do comité de empresa. E para isso preparamos um procedimento em que não é só um comité de empresa que vai negociar, mas também os sindicatos, e são os sindicatos que dão um mandato ao comité de empresa, aos negociadores para negociar estes acordos colectivos. E esses procedimentos tal como eu expliquei há dois anos num seminário é uma questão, para nós, de maior importância porque também numa forma clara e pela primeira vez coloca a FEM numa posição de fazer um contrato vinculativo, um acordo vinculativo.

E que é que eu entendo por um acordo vinculativo? O procedimento prevê que, se a FEM tiver uma maioria de dois terços para um mandato, então pode negociar com todos os sindicatos, mesmo para aqueles que votaram não disserem que não. Se tiverem um texto, e esse texto tiver uma maioria de dois terços, então podemos assinar enquanto FEM, em nome de todos os sindicatos e da empresa, mesmo aqueles que votaram contra. Isto significa que, pela primeira vez, internamente não legalmente, mas internamente, na FEM, há um consenso vinculativo sobre um tópico muito importante. É certamente um tópico muito importante porque quando a FEM vai assinar então, sabemos que todos os sindicatos serão aceites, se realmente foi assinado e a empresa não terá nenhum interesse em negociar um acordo com a FEM se não tiverem a certeza que todos o irão seguir serão porque é que eles iriam fazer um acordo connosco?

Portanto, esta foi uma discussão de maior relevância. Aceitámos este procedimento apenas em 2006, como eu disse há 5 anos, é algo muito recente e significa também que ainda temos um elemento que a comissão hoje no seu estudo sobre o tipo de acordos que foi feito no

passado reflecte ainda o período anterior a 2006, sem estar ali a pôr um prazo ou um ano. Nos últimos dez anos foram assinados muitos acordos, tantos pelos Comitês de Empresa como pela FEM e eu digo sempre isto é muito estranho, porque devia-se fazer uma diferença entre o que se passou antes de 2006 e o que se passou depois de 2006 o que nos daria uma perspequativa completamente diferente. Mas pronto a Comissão é a Comissão, não posso escrever em nome deles. Posso reflectir sobre eles, mas é algo a ter em conta. Ora bem isto é importante, mas ainda é uma minoria.

Em primeiro lugar, nem todas as empresas estão interessadas em negociar ao nível europeu. É diferente de empresa para empresa é também diferente nas tradições dentro das empresas porque não se esqueçam, é também um elemento. Se queremos, ou não, isto de momento. Essencialmente, não apenas, mas essencialmente, são as empresas francesas que estão interessadas neste processo. Já nos perguntámos muitas vezes. Porquê? Talvez haja outras explicações, mas pelo menos a explicação a que chegámos foram varias. A primeira é que a política de recursos humanos, em França, sempre foi mais centralizada do que no resto do mundo, ou na Europa. Nas palavras de um colega alemão ou de um amigo numa multinacional alemã que tem fabricas em Portugal, Espanha, Itália, França, onde quer que seja, não estão interessados numa política de recursos humanos muito rígida e centralizada. Claro que as fábricas terão que seguir as instruções, numa perspectiva industrial económica, mas não numa perspectiva de recursos humanos. Nomeadamente, na Europa, desde que respeitem esses países as condições e tradições sociais desses países. A única que os alemães estão interessados é no retorno sobre o investimento. Na gestão dos recursos humanos uniforme. Esqueçam mas os franceses são diferentes. Os franceses têm uma mentalidade muito centralizada. Claro que eu estou a generalizar, mas verificamos que em muitas empresas francesas há a avontade de se ter uma visão europeia, uma imagem europeia duma gestão de recursos humanos unificada e muitas vezes não conseguem concretizar isso. A Schneider, que está aqui hoje, também é um exemplo. Claro que eles estão interessadíssimos em ter uma só gestão política, gestão de recursos humanos a nível europeu mas têm imensa dificuldade em

aplicá-los em diferentes países porque as administrações locais dizem muitas vezes não é Paris que tem que nos dizer o que é que vamos fazer em termos de questões de recursos humanos ou sociais e é por isso que a discussão que temos tido na Schneider sobre se a Turquia vai, ou não, seguir as instruções de Paris no acordo assinado com a FEM porque, no acordo assinado com a FEM, dizemos que não só conhecemos os sindicatos como vamos promover o dialogo social com os sindicatos, e a administração local na Turquia diz não! As nossas regras na Turquia são completamente diferentes e não queremos mudar. Aí Paris não concorda com isso. Portanto, não é apenas um elemento e não é só uma questão das empresa francesas. Mesmo que uma empresa assine um acordo com a FEM a questão mantém-se.

No caso da Schneider fomos várias vezes porque eles nos pediram que fossemos lá, a um certo país, a Suécia, dizer que é necessário aceitarem seguirem o que está previsto no acordo. Não foi aos sindicatos que nós tivemos que dirigir, mas aos administrações locais. Ora esta é uma oportunidade para os franceses de assumirem o controlo nos países onde estão presentes.

O segundo elemento tem, também aqui, um papel para todos aqueles que conhecem mais ou menos a situação em França. Eles têm muitos sindicatos. Muitos sindicatos que querem sempre dar um ar da sua graça, mostrar porque é que existem e esta é uma reunião de sindicatos e eu posso ser relativamente aberto ainda que isto esteja a passar na internet, mas não estou a dizer segredo nenhum. Quando uma empresa francesa negocia com os sindicatos locais os acordos franceses são confrontados com pelo menos cinco sindicatos do outro lado da mesa. Sim, em que cada um deles quer ter a palavra, cada um deles quer ser ouvido e, naturalmente, que isto é complicado e certamente que ao nível europeu a situação vai ser mais complicado para eles. Mais uma vez recorrendo ao exemplo da Schneider não é só a França, 27 países onde a Schneider está presente. Em 27 países. Imaginem, estamos a falar logo de 40 sindicatos, e eles pensam: meu Deus o que é que isto vai dar? Mas não. Eles falaram com uma organização, a FEM, porque dissemos: temos que discutir nas

reuniões preparatórias. Claro que os sindicatos querem discutir tudo aquilo que quiserem, mas quando se sentam em frente á administração aí falamos a uma só voz. Só uma palavra. Posso assegurar-vos que ficaram completamente surpreendidos.

A Schneider não foi o único exemplo. Ficaram surpreendidos até ao momento que nós conseguimos aquilo que eles nunca conseguiram: juntar todos os sindicatos. Considero essa a minha função de certa forma na FEM, mas para os franceses foi um choque cultural e a palavra espalhou-se rapidamente e é por isso também que as empresas francesas estão tão interessadas nesta solução. O antigo patrão da Schneider, que é agora também director geral da federação do patronato dos metalúrgicos europeia disse que inicialmente não estava muito interessado em negociar com a FEM, mas depois reconheceu que foi mais fácil discutir sobre 27 países e com os sindicatos, e através de uma só organização, que era a FEM, do que estar a fazer um acordo em França com cinco sindicatos diferentes. E isto é algo que nós temos que ter presente. Não quer dizer que a vida ainda seja mais fácil para nós, mas significa que temos realmente uma oportunidade enquanto movimento coordenador dos sindicatos na Europa de conseguir-mos alguma coisa porque temos uma série de armas que nos permite fazer com que as empresas se sentem á volta da mesa connosco, negociem connosco. De quantas empresas é que estamos aqui a falar? Como já disse uma minoria, mas algumas grandes com quem já fizemos acordos. A Areva é um bom exemplo. Areva, Schneider que já referi, Alstom, ArcerlorMitall, o grupo Thyssen, Thales portanto são, de facto, algumas das maiores empresas no sector e há outras que estão a caminho. Não lhes posso adiantar já quais, mas aquilo que temos vindo a assistir uma vez feito acordo com uma empresa eles tendem a voltar para mais. A Alstom por exemplo já fizemos 2 acordos com eles e vamos em breve começar um terceiro acordo, e posso dizer-vos isto porque já foi anunciado para a primeira reunião. Terá lugar na próxima segunda feira, portanto é claro que quando uma empresa vê que há interesse e vantagem em falar connosco eles voltam para falar connosco e tentam resolver as coisas de novo connosco.

A ArcerlorMitall foi a mesma coisa. Fizemos com eles dois, com a Areva já vamos no terceiro acordo. Portanto muitas destas empresas, de facto, percebem que se foram bem sucedidos à primeira voltam a tentar conversar connosco. Na nossa perspectiva nem sempre é um sucesso, devo dizer. Já lhes falei nas dificuldades que temos com a Schneider na Turquia. Já vos falei também do dia da acção europeia em 7 de dezembro, sobre a ArcerlorMitall e com eles até temos um acordo mas, isto não significa que tudo são rosas, mas essa não é a questão, não é pelo facto de nós termos um acordo que se resolve. Como todos os problemas o mais importante neste caso, e nós fizêmo-lo.

No caso da ArcerlorMitall é manter o diálogo, não interrompermos, nunca, mesmo que vamos ter um dia de acção europeia mantemos o dialogo, mantemos os contactos com ela. À administração dizemos-lhes que queremos manter o acordo vivo, queremos continuar a discutir isto convosco. Portanto, e nessa perspectiva, penso que a nossa avaliação dos acordos transacionais, a nível da FEM, é, no seu geral, uma avaliação positiva no seu geral, pois como eu referi tem havido algumas dificuldades. Também há problemas pendentes que nem sempre conseguimos resolver, mas qualquer sindicato, em qualquer país, também passa pelo mesmo. Mesmo quando são feitos acordos ao nível local há sempre dificuldades que ficam por resolver. Não é diferente ao nível europeu.

Agora o que é claro é que este novo elemento de contratação colectiva ao nível europeu não vai parar. É um processo que já está desencadeado, é um processo que muitas empresas estão a começar a ver a sua utilidade. É um processo também em que os sindicatos começaram a aperceber-se que tem a sua utilidade e nessa perspectiva é também importante apercebermo-nos que aquelas administrações que já fizeram acordo com a FEM começaram também já a promover junto das outras empresas europeias.

Uma última palavra. Eu já referi que há um debate, a nível da comissão europeia, sobre um quadro jurídico. Ora bem, esta é uma questão técnica, mas deixem-me, pelo menos, tentar explicá-la em

breves palavras. Na maior parte dos países, certamente também Portugal, há algum tipo de regras ou regulamentação sobre como é que são feitos os acordos colectivos. Sem entrar em pormenores porque eles diferem em muito de país para país, mas existem ao nível europeu. Isso não existe de forma alguma para acordos a nível da empresa, portanto se vamos fazer um acordo destes com uma empresa não é possível ir para tribunal, que foi uma das primeiras questões que um jornalista me perguntou depois de se ter assinado o primeiro acordo francês com a Areva. A primeira questão que me puseram foi se correr alguma coisa mal a que tribunal é que recorrem? Para mim enquanto belga essa pergunta é estranha porque na Bélgica não se pega num acordo e se leva o acordo a tribunal, não existe um tribunal para os contratos colectivos de trabalho. Enquanto indivíduo podemos queixarmo-nos que o acordo não foi respeitado agora, colectivamente não nos podemos queixar ao tribunal, mas esse é o sistema belga. Pelos vistos o sistema francês é diferente. Agora eu tive, pelo menos, oportunidade de dizer ao jornalista que para mim essa questão não faz sentido porque nós não estamos a copiar o sistema francês nem sequer estamos a copiar o sistema belga ou o sistema português ou outro qualquer. Nós, após a assinatura de um acordo, podemos começamos a perguntar a que tribunal é que corremos se o acordo não for respeitado então eu pergunto-me a mim próprio enquanto negociador porque raio é que fizemos o acordo se já estamos a colocar a hipótese do acordo não ser respeitado? Essa é a pergunta errada para mim e a resposta que eu dei aquele jornalista: foi esse não é o problema; se, e quando o acordo não for respeitado por quem, quer que seja teremos que tratar da situação. Na altura podemos ver o que é que vamos fazer em relação ao acordo, se o denunciarmos, se procuramos alternativas. Nós, enquanto signatários ou partes do acordo é que temos depois de decidir, mas para já o que temos que mostrar é boa fé que o acordo foi feito com toda a boa fé e não é um texto que é assinado e logo a seguir metemos na gaveta. Não nós trabalhamos neste acordo na prática e isso é algo que temos de ter presente. Nós, em muitas empresas, temos grupos especiais que reúnem para discutir a implementação dos acordos e esse é particularmente o caso em relação à formação, à igualdade de oportunidades em que foram criadas células especiais de comités de empresa para discutir de 3 em 3 meses ou de 6 em 6 meses.

O que é que está a ser feito em relação ao acordo que irá ser feito em relação, etc. . Mas mesmo dos casos de reestruturação, deixem-me mais uma vez utilizar o exemplo da Schneider já que eles estão aqui hoje, nós pelo menos uma vez por ano, temos uma reunião de avaliação com os membros do comités de empresa da FEM e da empresa para ver o que é que aconteceu no ano transacto, se tudo correu bem ou não. Portanto nós estamos a tentar regulamentar as coisas nós próprios. Significa isto que não queremos um enquadramento jurídico ao nível europeu? Não, nós achamos é que enquanto a FEM e um tal quadro jurídico seria útil, mas apenas isso. Se houver um quadro jurídico eu prefiro que seja o mais flexível possível para que, enquanto parceiros sociais, possamos ser nós a tomar as decisões e não a comissão, não o tribunal europeu de justiça, não outras influências para além daquelas que assinaram o acordo. Isso é o que eu penso, o essencial é essa a mensagem que eu queria aqui deixar-vos quando se fala em Voluntary way. Nós tomámos a decisão de fazer o acordo. Cabe-nos a nós assegurar que eles serão respeitados e tratar de o gerir.

Essa era a mensagem que eu queria aqui deixar muito obrigada