

Charlie Mckenzie

Ora muito boa tarde,

Eu sou Charlie McKenzie, eu sou membro do sindicato há 51 anos. Fui delegado sindical durante 27 anos e trabalhei muito estreitamente com a FEM durante 94, 95 e 96 quando a directiva foi primeiro criada, quando o comissário irlandês Flyn nos deu uma grande dádiva, e elaborou a directiva para os Comités de Empresa Europeu. O benefício que temos é que agora temos uma hipótese de falar uns com os outros.

Um dos colegas esta manhã, disse que nós falávamos, falavámos mas deixem dizer-vos que antes de 96 não tínhamos oportunidade de falar, porque não tínhamos o direito sequer de nos encontrar regularmente, portanto, os patrões falaram, tinham maravilhosas reuniões ou na Sardenha ou em África ou na América do norte ou no Japão. Eles é que tomavam as decisões, eles voltavam e diziam-nos quais eram as decisões, e nós nunca tínhamos oportunidade de partilhar as nossas experiências. Agora temos. Eu acho que a directiva para os Comités Europeus de Empresa é uma das melhores coisas que já aconteceu. Eu apoio o dialogo social e apoio também os trabalhadores, independentemente do seu estatuto, quando tentam obter mais informações relativamente ao seu local de trabalho e ás suas condições e questionam e congratulo as entidades patronais que entenderam a necessidade do diálogo da directiva do comité de empresa europeu.

Eu vou dizer algumas coisas que provavelmente alguns de vós não virão gostar e outros vão gostar, mas eu vou falar da minha experiência. Se olharmos as reestruturações, e já viram alguns dos exemplos de reestruturação, e como lidamos com ela, depende de duas coisas: Uma é o compromisso assumido por parte da vossa empresa para respeitar a directiva dos Comités de Empresa Europeus se não respeitarem então não vale a pena. A segunda e mais importante é quão forte organizado é o vosso Comité Restrito ou o vosso Comité de Empresa Europeu.

Portanto, no que diz respeito à empresa, temos que nos interrogar se respeitamos a directiva? Os patrões estão comprometidos a trabalhar convosco? são claros? Vocês confiam neles para vos dizer a verdade quando é necessário? Será que eles vão para além do cumprimento? Não são só as palavras em papel, mas como é que transpomos aquilo que está escrito para o nosso relacionamento diário ou fazem simplesmente o mínimo? É só um encontro por ano? Será que o Comité Restrito se encontra? Se reúne? Portanto: é só cumprimento à letra ou vai para além? A boa empresa é aquela que vai mais além, Será que eles têm o compromisso de topo para baixo e só os grandes em cima, os líderes empresariais é que sabem porque é que vocês estão mal? Vocês encontram-se com eles e aqueles que tomam as decisões nas reuniões do Comité de Empresa Europeu? Ou simplesmente estão a preencher um requisito legal ou mandam alguém para vos ler uma mensagem? Então onde é que são tomadas as decisões sobre a reestruturação? Alguém me disse: Todas as decisões da reestruturação são tomadas pelo país”. Vocês compreendem o que quer dizer tretas? Eu acho que as grandes decisões da empresa são tomadas a nível de topo empresarial, sejam empresas alemãs ou de outra qualquer nacionalidade. E será que eles realmente informam e consultam, antes que seja tomada uma decisão final ou já tomaram a decisão e depois enviam alguém para vos consultar na esperança de que vocês não ponham essa decisão em causa? Eles ouvem a vossa opinião, especialmente agora, com a nova directiva? Vocês têm o direito. O vosso Comité Restrito, tem o direito de manifestar a vossa opinião e apresentar alternativas, relativamente á aquilo que a empresa queira fazer. O Thierry falou sobre vários sindicalistas presentes no Comité de Empresa Europeu, e é verdade. E o Bart disse esta manhã: "a directiva não fala sobre os delegados sindicais, ela fala de representantes dos trabalhadores". E temos que lhes mostrar, através da nossa experiência sindical, que nós sabemos o que é que estamos a fazer, espero que eles também. Quantos membros do comité de empresa, têm experiência a lidar com questões a nível internacional? Tiveram formação ou não? Eles falam em acrónimos. Os administradores sabem perfeitamente o que é que quer dizer a pessoa que trabalha, o operário não sabe o significado desses

acrónimos. Portanto, temos que os desafiar para esclarecerem as coisas. Será que o vosso comité de empresa tem um consultor forte, um conselheiro que trabalha estreitamente com o Comité Restrito? Com uma liderança forte? E com que frequência é que se encontram? Em alguns Comités de Empresas não há Comité Restrito e só se encontram com o grande grupo uma vez por ano. Portanto, é uma festa uma vez por ano, excelentes refeições, um bocadinho de vinho, e vão para casa. Mas há alguns muito bons onde o Comité Restrito se encontra regularmente. Comunicam uns com os outros e comunicam com a empresa. A maior parte deles só se encontram 4 vezes ao ano. Com que frequência é que os membros do Comité de Empresa têm contacto com o Comité Restrito? Com que frequência é que fazem isso? Há alguns casos que as pessoas não entram em contacto uns com os outros têm que ter a certeza que toda a gente sabe o seu endereço de email, fala-se sobre projectos para podermos investigar que é um projecto piloto etc.. Será o grupo estável e as mudanças são contínuas, são estáveis? Ouviram o que o Raymond da Toyota disse de tarde a maior parte das vezes tínhamos 2, 4, 9 membros todos os anos, devido á mudança dos representantes, o que quer dizer começava-se sempre pelo principio. Todas as vezes tinha que começar com a formação. Eles colocaram a pergunta este ano que toda a gente colocara nos anos anteriores. Estabilidade é muito importante. Será que melhoram o vosso acordo, as vossas praticas de uma forma regular Raymond . Disse que melhoraram o acordo da Toyota, creio que 2 vezes, mas se vemos praticas que são melhores do que aquilo que está no papel temos que adoptar essas praticas, particularmente na área da comunicação, para que as pessoas saibam o que se está a passar. Fazer passar a informação do nível de topo empresarial até ao operário, ao trabalhador, ou se está o vosso comité de empresa apanhado numa teia daquilo que foi escrito em 2006, 2007 nada praticamente mudou e tudo continua como normalmente, e ninguém compreende nada do que se está a passar.

A primeira directiva dos Comités de empresa Europeus em 94 deu-nos alguns direitos que nunca tínhamos antes. Não tínhamos a oportunidade de nos encontrar, de partilhar a informação relativamente à empresa, nem tínhamos a hipótese de partilhar a

informação entre nós. 2 fábricas no mesmo país não se encontravam. Agora temos essa hipótese de trocar impressões com eles, mas também ouvir os nossos colegas no mesmo sector em países diferentes, e ouvir o que se está a passar, em questões que nos preocupam em comum, relativamente ao emprego. Deram-nos o direito de consultar com a administração da nossa empresa, fazer com que nos expliquem a estrutura financeira.

Algumas empresas aparecem e fazem lindas apresentações que não têm nada para as fundamentar. Algumas são diferentes, mas mesmo assim eu tenho 6 algumas são diferentes, temos realmente o plano estratégico ao longo de 5 anos que nos é apresentado. Portanto, podemos ver as mudanças e temos a actualização que nos diz qual é o plano do ano anterior, qual foi e qual é o plano para o ano seguinte. Há muitas que não nos querem dizer. A Toyota começou a falar connosco quando começaram a perder dinheiro, nunca falavam connosco quando estavam a fazer montes de dinheiro, dão-nos o sal mas não nos dão o açúcar. Nunca dizem nós estamos a fazer imenso dinheiro, aqui têm algum. Dizem que estamos a perder dinheiro, "desculpem lá, temos que todos apertar o cinto". Mas desde o final dos anos 80 até 1994, havia muitas multinacionais com muitos empregados que faziam um "lobby" intenso contra a directiva, não queriam que nós partilhássemos a informação e foi só quando Flunn apareceu que ele se fartou com esta discriminação por parte da entidade patronal e dos sindicatos, e disse: «Não, isto vai acontecer, e agora temos uma directiva». A directiva de 2009, como viram durante a apresentação do Thierry, esclareceu algumas coisas relativamente à informação e consulta e também não toca muito bem no assunto da reestruturação. Quando elaboraram a primeira directiva não lhes passou pela cabeça o número de aquisições e fusões que iriam ocorrer. E à medida que as coisas vão ocorrendo nós tentamos gerir, não só reforçar a produção, mas é a administração que faz a apresentação, para que todos soubessem exactamente o que estava a acontecer. Mas, mesmo assim ainda não há uma verdadeira resposta relativamente à reestruturação. Se nós acreditamos nesta questão de reestruturação, que a informação não está a ser divulgada, olhando para a nova directiva podemos apresentar uma opinião negativa, e dizer: não gostamos do

que está a dizer, não façam, parem tudo, mas não temos o poder de veto, só temos o poder para manifestar a nossa opinião. Podemos levar o assunto a tribunal, como o Bart disse não é fácil. Quem é que vai fazer? Quem é que vai pagar se há realmente um processo judicial? Acreditava-se no ano passado, que na nova directiva, a entidade patronal é que iria pagar se nós decidíssemos levar a questão a tribunal. A reestruturação envolve a transferência de trabalho ou de produção, um produto a ser transferido de uma fábrica para a outra, ou são os empregos que estão a ser transferidos de um país para o outro? Há exemplos que já foram documentados, alguns deles já foram apresentados, todos eles foram os casos por, exemplo Vilvoord, a British Airways que foram a julgamento em França, . Eu não quero estar vinculado a viver em conformidade só com os acórdãos judiciais, mas há outros casos que são de renome que foram tratados pelos sindicatos utilizando os Comités de Empresa Europeu e o Bart mencionou isso. Empresas como a Ford e a GM e outras que funcionaram. Nós fizemos com que as coisas funcionassem e eu acho que desde 1996 tem havido um grande exercício de aprendizagem tanto com os patrões como com os trabalhadores. E tem que haver uma maior aceitação relativamente à forma correcta e incorrecta de fazer as coisas.

Tudo muda na tecnologia. Quem é que há 20 anos nesta sala tinha um telemóvel? Quem é que tinha o seu próprio computador há 20 anos? O melhor que tínhamos era uma máquina de fax e se encontrássemos um número de fax isso já era extraordinário, mas não tínhamos os instrumentos de comunicação que temos agora para estarmos em contacto uns com os outros e dizer: Isto está a acontecer no meu local de trabalho. O que é que está a acontecer no vosso local de trabalho? Eu trabalho com vários Comités de Empresa Europeus, todos a passarem por grandes formas de reestruturação, grandes e pequenas. Tudo se baseia numa questão de custos, quando há uma decisão tomada, de transferir a produção da Alemanha para França ou é resultado da crise económica ou é uma companhia americana que está a tentar ganhar os seus dólares.

Na Irlanda, foi criada uma empresa, Dell depois foi fechada, depois passou para a Polónia, depois passou para a Roménia. Eles estão sempre a tentar ver como podem poupar os custos da produção de um produto sem sacrificar a qualidade; podem fazer isso mais barato. Ou ainda mais recentemente, nos países que recentemente entraram para a União Europeia ou países candidatos querem esses, trabalhos e estão preparados para subsidiar a construção de uma fábrica. Muitas empresas olham para isso e muitas empresas têm as suas sedes financeiras na Suíça. O que quer dizer que o dinheiro que ganham na vossa fábrica, os impostos não vão para a vossa comunidade vão para um "lander" na Suíça e depois são canalizadas para algures, num banco algures no mundo. A produção também tem passado muito para a Europa do Leste, mais recentemente para a China e Índia e cada vez mais China. Portanto, há menos emprego para as pessoas na Europa Ocidental e estamos sempre a tentar, as pessoas que estão a tentar criar emprego, somos nós os sindicalistas que ajudamos à criação de emprego. Eu só vou referir alguns dos casos, vocês já receberam imensa informação hoje não quero maçar-vos. A minha primeira grande reestruturação foi a Electrolux, portanto isso foi há cerca de 15 ou 16 anos. A Electrolux Zanussi uma empresa de máquinas de lavar queria mandar os seus trabalhadores da Itália para a Roménia e da Alemanha para a República Checa. Nós conseguimos impedir as transferências, não completamente, mas minimizámos o impacto nos trabalhadores a nível individual, assegurámos os procedimentos nacionais foram cumpridos e houve uma nova iniciativa para formar as pessoas. Por exemplo uma empresa na Alemanha Nuremberg, as pessoas deixaram a fábrica na 6ª feira e tiveram a oportunidade de trabalhar numa empresa em cursos de formação a partir da 2ª feira seguinte. Será que eles teriam feito isso á mesma? Não sei. Será que o Comité de Empresa criou pressão? Absolutamente! Não foi uma vitória a 100%, mas foi uma batalha ganha.

Uma empresa de elevadores que transferiu a produção para a Alemanha, República Checa e China. Houve debates a nível europeu a nível nacional, minimizámos os despedimentos e mantivemos trabalhadores na Alemanha em Itália, e devagar reduziram a fábrica, que fazia máquinas hidráulicas, que estão praticamente a desaparecer,

e depois continuaram a reduzir e depois transferir as pessoas para uma fábrica mais pequena e, eventualmente, fecharam essa fábrica mais pequenina. Parámos, impedimos que eles fizessem isso! Não temos realmente uma varinha mágica. O que nós fizemos foi desafiar a decisão deles e ao desafiar salvámos bastantes empregos ao longo de 4 ou 5 anos e assegurámos que esses trabalhadores iriam receber aquilo a que tinham direito. Teriam formação contínua. Não vou falar mais sobre isto. Só houve um caso de transferência de produto na Toyota, que foi a transferência de motores da França para a Polónia, e o director dos recursos humanos disse: «não se preocupem, ninguém vai perder o emprego». A directiva não fala de perda de empregos, mas fala de transferência de produção, e eles se não quiserem falar sobre isso? Mas falaram. Porquê? Porque nós forçámo-los a falar. Não foi só o facto de que não havia perdas de empregos porque estavam a aumentar a produção e toda a gente estava a ser transferida. Era um facto que a produção estava a ser transferida de um país para o outro e se nós deixássemos passar essa oportunidade, eles iriam presumir que nós iríamos deixar todas as oportunidades passar. Aquela que eu mais lidei foi a Honeywell em termos de reestruturação. É uma multinacional Americana, temos um Comité de Empresa Europeu para todo o negócio que se encontra uma vez por ano mais reuniões extraordinárias. Há 4 grupos empresariais com 30 ou 40 áreas empresariais, dão trabalho a 33 mil pessoas na Europa e desde que eu lido com eles há aquisições, fusões, investimento. São muito dinâmicos, numa empresa sempre em crescimento. Estão constantemente a mudar, constantemente a reestruturar, temos um Comité Restrito fortíssimo que se reúne 6 ou 7 vezes por ano, com chamadas de conferência, mais reuniões sempre que necessário, será porque a empresa é muito generosa ou paternalista? Não! É por causa da força dos sindicatos e a força do Comité de Empresa Europeu e do Comité Restrito. Para além destas reuniões, os representantes dos vários sectores empresariais têm oportunidade de se reunirem um vez por ano na Honeywell. Temos sessões de partilha de informações de negócios, que se reúnem 1 ou 2 vezes por ano, são 3 ou 4 pessoas até 17 pessoas. Portanto, 100 ou 120 pessoas reúnem anualmente em reuniões separadas. Então o Comité de Empresa Europeu, como este, tem 20 minutos para falar sobre as decisões da sua empresa mas no

dia dessas reuniões de base tem 5 ou 6 horas para falar e os representantes dão as suas opiniões. Há casos como a General Motors, que tem realmente reuniões de fabrico, isto são excepções, mas as coisas parecem funcionar. E relativamente à reestruturação nós já lidámos com mais de uma questão de reestruturação, simultaneamente. Por exemplo em designa for growth. Quer dizer onde é que eles vão gastar dinheiro para criar uma fábrica, não quer dizer isso! Quer dizer que todo o trabalho administrativo vai ser transferido para a Índia ou China e vão tentar criar mais negócios naquilo que sobra, e o que sobra é que algumas pessoas vão ter que deixar a empresa. Às vezes é voluntário, às vezes são obrigados a deixar a empresa o Comité Restrito, portanto, contactos muito fortes com os sindicatos, muito boa organização, cada um deles tem um papel. Temos um presidente fortíssimo, é um senhor alemão extremamente competente, temos uma secretaria, temos alguém de França que nos obtém excelente informação através do Comité de Empresas Francês, e temos informação oportuna na altura devida quer seja nacional ou transnacional. Informação na directiva, fala-se na transnacionalidade e nos países que estão envolvidos, mas a empresa tem que nos informar mais ou menos sobre tudo o que a empresa pretende fazer com possível impacto nas empresas que não nos disseram. Se nós descobrimos, então haverá um grande problema, e dizemos às empresas para que sejam honestas, sejam directas. Não queremos ler sobre reestruturação no jornal nem ouvir as notícias na televisão. Falem connosco e depois falamos e às vezes não acontece assim. Portanto, temos que ser duros, temos que ser fortes. A empresa está ciente da nossa capacidade e portanto têm que ser directos e dar-nos a maior quantidade de informação possível, mas há sempre uns deslizes. Na administração da Honeywell são bastante directos, mas fazem um plano da sua intenção antes que comece a chamada de conferência; talvez possamos ter uma chamada de conferência esta manhã e depois um encontro com o Comité de Empresa local ou sindicato local à tarde. Nós estamos sempre um passo á frente deles. Temos um procedimento que assegura que o representante do grupo que sofre o maior impacto se pode encontrar com o Comité Restrito se assim o desejar para falar sobre o que a empresa quer fazer, qual é o impacto que isso tem no seu emprego e na sua mão de obra, não têm que ir, a

escolha é deles e as negociações são deles não são nossas. Os negociadores ficam com os sindicatos locais. Se querem ajudar vêm falar connosco se não querem e se nos dizem que a empresa não está a ouvi-los a esse nível, então nós tratamos das coisas, e as coisas funcionam, mas eles têm a faca e o queijo na mão, nós só estamos lá para apoiar, mas é um bom exemplo de boas práticas envolvemos as pessoas. Nós exigimos que todos os problemas e todos os procedimentos sejam cumpridos e diferem de país para país. Quando olhamos para 3 ou 4 directivas de emprego uma delas tem a haver com os despedimentos, como é que isso foi transposto para a lei nacional. Não é exactamente a mesma coisa em todos os países. Não foi transposta da mesma maneira. Portanto, temos que assegurar que quando alguém dos Estados Unidos diga «façam isto em 30 dias», quando ----- temos 45 dias esse alguém respeite esse prazo portanto, temos que cumprir o calendário. Nós exigimos a informação correcta que eles consideram para tomar uma decisão, a informação financeira de planeamento estratégico, implicações do custo de mão de obra, impacto nos empregados, onde e quando, quantas pessoas é que terão impacto negativo, será que vão criar 100 novos empregos no novo país, ou vão despedir 50? Nós não nos opomos, isto de passar para outro país. Opomo-nos sim é a empresa tentar usar mão-de-obra barata ou reduzir os custos dessa forma. Queremos ouvir apresentações pelo líder da área dos negócios; queremos saber se a decisão já foi tomada ou se isto é só um jogo de fachada. Todas as coisas que tentamos fazer, como Comité Europeu, apesar da força dos sindicatos, será que mesmo assim continuam os despedimentos? Claro, e encerramentos de fábricas. Tinha o exemplo da Itália: será que nós dificultamos um pouco as coisas? Sim, nós atrasámos o processo, tentámos identificar como é que poderemos minimizar o impacto e proteger tantos postos de trabalho quanto possível. Será que nós ajudámos os trabalhadores? Sim, eles têm melhores oportunidades, podem ter oportunidades para serem colocados noutros empregos. Alguns entram na reforma antecipada, mas voluntariamente. Temos um bom acordo, a Directiva é para nosso próprio benefício? Absolutamente! Nós temos a Directiva que está lá sempre, todos os novos membros do comité de empresa têm uma cópia da directiva na sua língua e a cópia do acordo e as conclusões

escritas estabelecidas há já alguns anos, sobre como é que tudo isto deveria funcionar. Será que jamais teremos suficiente influência para parar, impedir que as empresas multinacionais façam aquilo que entendem? Se calhar não. Podemos desafiar, mas não temos o poder de veto. Portanto, estamos limitados. Podemos fazer com que reconsiderem os seus planos? Sim, já fizemos isso no passado, podemos fazer isso no futuro. Eu acho que o principal é recordar o meu sindicato. Foi fundado em 1887 portanto, já existe há muito tempo, a Directiva europeia só tem 16 anos, é um bebé, nós ainda estamos a aprender e temos que aprender uns com os outros, é por isso que conferências como estas são extremamente importantes. Temos que partilhar informação, aprender uns com os outros e utilizar as melhores práticas, estejamos onde estivermos, como o orador que já vos falou, está sempre disponível e pode falar convosco ou um dos seus colegas se precisarem de ajuda. Portanto, eu não estou a dizer-vos para irem para a guerra, mas estou a dizer que greves não são a resposta. Levar a coisa a tribunal não é uma resposta, mas encontrar soluções é a resposta. Não é sempre fácil. Se vão a tribunal vão ganhar? Ou se perderem não são só vocês que perdem, toda a gente perde, porque uma vez que vá a tribunal aquilo torna-se lei estatutária, e é isso que vai ser aplicável, portanto, ir a tribunal, ganhar é óptimo, mas ir a tribunal e perder é um desastre autêntico. Portanto Sr. presidente, muito obrigado.