

Isabel Costa

É com um grande prazer que estou aqui para vos dirigir a palavra e obrigada pelo convite.

É um grande prazer falar depois do Bart Samyn. Ele tem sido muito importante no papel que tem vindo a desempenhar no âmbito da FEM. Também concordo com ele que deveria haver um antes e um depois do artigo 206º. É um dos últimos artigos que eu li nas últimas 2 semanas.

Ora muito bem. Vamos começar pelo fim então. Isto é só para vos dizer que tenho vindo a trabalhar neste projecto desde há muito tempo desde 2002, portanto quase 10 anos. Estes acordos são recentes, começam logo a partir de 2000. Antes do ano de 2000 só houve 5 acordos tanto a nível global como a nível europeu.

O que eu vou apresentar aqui hoje foi retirado dum artigo que eu li no IDHE, instituto em que trabalha para os sindicatos não é representante dos sindicatos eu trabalho para o CNRS. Isto foi passado para um livro que foi feito em conjunto com o departamento internacional de trabalho(Organização Internacional de Trabalho), mas antes disso eu trabalhei num outro estudo em França que é focado essencialmente nos acordos com as empresas Automóveis, GM, Ford, Daimler e os outros que também tinham assinado acordos quadro internacionais.

Agora o relatório da eurofound de 2009 foi preparado com colegas de outros países europeus e estudámos todos os acordos quadros internacionais e isso está disponível na internet.

Agora voltemos então. Vou começar com o historial. É uma historia relativamente pequena que só se prolonga ao longo de dez anos. Vou falar depois mais especificamente sobre os acordos na reestruturação e se tiver tempo entro no sector automóvel, mas o Bart já fez isso portanto talvez eu não vá refir isso porque o Bart referiu os aspectos europeus eu vou falar sobre a estratégias do movimento sindical internacional, lidando com os acordos quadros internacionais.

Não sei se conseguem ler o que está aqui eu sei que a letra está muito pequenina mas a ideia é que durante muito tempo tem existido uma estratégia que começou efectivamente no sector metalúrgico na FEM e no sector químico e que foi avançado por alguém que se chamava Charles Levingston. Não sei quantos de vós é que ainda se lembra dele, mas entre os secretariados internacionais de comércio houve numa certa altura uma estratégia para tentar negociar a nível das empresas e porque as empresas estavam a tornar-se multinacionais a ideia era negociar a esse nível. Portanto, ter uma estratégia para de três passos ou 3 fases. Primeiro obter solidariedade em caso de greves numa empresa subsidiada num país e depois tentar coordenar as estratégias de negociação e eventualmente tentar satisfazer as exigências comuns.

Esta estratégia surgiu nos anos 50 e 60 mas nunca se concretizou verdadeiramente a não ser estabelecendo conselhos mundiais, por exemplo a GM que já estava operacional há algum tempo e permitia aos sindicalistas se conhecerem, e esta estratégia passou para a Europa devido à directiva do Comité de Empresa Europeu há uma representação dos trabalhadores para lidar com as preocupações europeias. Então há uma nova estância de representação dos trabalhadores e a estratégia a nível internacional focava a clausula social e introduzia os códigos de conduta negociados com os sindicatos versus códigos de conduta unilateralmente implementados pelas entidades patronais e CFTU desenvolveu um código modelo padrão e aquilo que se chama 2002 Federation também laboraram próprios códigos que basicamente continham todas as convenções da Organização Internacional de Trabalho e os padrões. Portanto, isto reflecte-se a nível internacional. Há esta tradição e as linhas de orientação da OCDE para as empresas multinacionais e os princípios no que diz respeito a este tipo de empresa.

Isto realmente é uma perspectiva mais generalizada que nos levou a uma estratégia. Começou a nível internacional, mas que como eles sempre dizem está relacionada com o desenvolvimento dos Comités de Empresa Europeus, porque só depois da directiva de 94 para os

Comités de Empresa Europeus estabelecendo a representação para os trabalhadores em empresas multinacionais. Então algumas delas começaram, mas poucas. E esta iniciativa é tomada muito frequentemente pelo Comité de Empresa Europeu. Também há empresas no seio de federações nacionais e nós quisemos separar as dinâmicas destes acordos internacionais a nível internacional e a nível europeu. Tentámos separar as águas, e como podem ver aqui isto foi retirado foi feito do nosso estudo elaborado em 2009 Eurofound em que fizemos um relatório pepper para a comissão 2008 para os acordos europeus. Nos acordos internacionais entrevistámos toda a gente que os tinham assinado, mas a nível europeu há realmente falta de uma instituição que seria um depositário para estes acordos. Não sabemos quantos é que há. A comissão fez um pepper, mas está incompleto. Portanto, estas coisas tem vindo a prolongar-se desde 2000, como podem ver. Em termos de distribuição geográfica os países que assinaram foram a Alemanha e a França e o que temos aqui para os Estados Unidos.?

Os Estados Unidos não gostam de assinar acordos porque as empresas não querem reconhecer um parceiro sindical a nível transnacional. O que temos aqui para os Estados Unidos é só para chiquita mas que a chiquita envolve só a América do Sul, os restantes são subsidiários para GM, Daimler o que também é Germano Americano e que assinaram vários acordo aqui na Europa.

Em termos de conteúdo, conteúdo dos acordos internacionais, acordos globais embora muita gente ainda chame acordos internacionais, mas são acordos globais porque esta palavra abrange uma definição global e são assinados por Federações Sindicais globais.

É por isso que separámos as europeias que têm um âmbito europeu e são assinados por um número de opções, isso foi um problema que o Bart já mencionou e o Comité de Empresa Europeu, os sindicatos nacionais ou as federações distritais europeias. Metade deles foram assinados só pelos Comités de Empresa Europeu especialmente desde 2006.

Eles cada vez mais estão a ser assinados pela Federação das Industrias Europeias.

Agora em termos de conteúdo há uma diferença entre os acordos quadro internacionais que se focam muito mais os temas dos direitos humanos previstos na organização internacional de trabalho e visa que os sindicatos se unifiquem nos países onde os acordos quadro europeu o principal tema tem a ver com a reestruturação e os outros temas envolvem dialogo social higiene e segurança no trabalho, mas contrariamente aos acordos internacionais há uma dinâmica em termos de conteúdo que é bastante diferente neste aspecto e é por isso que decidimos, que nos íamos centrar nos acordos de reestruturação e analisar o que é que ia acontecer.

Eu vou falar nisto muito sucintamente relativamente à reestruturação. Tem havido uma evolução do significado de reestruturação, algumas empresas estão em continua reestruturação e esta definição é aquela que podem encontrar no dicionário na área da eurofound para relações industriais.

A nível europeu para lidar com reestruturação temos 6 directivas aquelas que foram estabelecidas nos anos 70 e as mais recentes que também podem lidar com reestruturação, a representação dos trabalhadores que, supostamente, devem ser informados sobre a reestruturação. Não sei se alguns de vocês tiveram reunidos nestas conferências para debater reestruturações a este nível.

Em termos de acordos em si surgiram mais ou menos surpresa para muita gente que a nível profissional e a nível sectorial na Europa nós temos um quadro jurídico para a negociação colectiva internacional que é 155 e as organizações reconhecidas em ambas as partes representadas nestes acordos a nível sectorial. Não há nada a nível de empresa. Portanto, isto tem sido algo que tem vindo a ser feito de uma forma voluntária, isto para voltar aquilo que o José Simões disse na sua apresentação.

Este desenvolvimento a nível internacional e a nível europeu tem sido absolutamente voluntário por parte dos parceiros sociais e eles têm vindo a desenvolver um processo e a comissão no seu programa de 2005, 2010 introduziu a questão como um dos temas que iria ser

estudado mas, devido à oposição do sector empresarial da Europa nada tem sido feito.

E para os acordos de reestruturação que representam uma quantidade substancial dos acordos europeus transnacionais nós tentámos rever vários textos e saber quantos deles existem e para a organização internacional de trabalho para a OIT, foi dividido em categorias e há um aumento considerável, tanto no número de empresas que assinaram estes acordos e o número de acordos transnacionais sobre reestruturação e nós identificámos 53 acordos, em 30 empresas que têm acordos para a reestruturação. Subdividimo-los internacionais, globais ou europeus e também definindo-os como acordos processuais, ou seja incluem disposições para a reestruturação que vai ter lugar ou acordos substanciais e esses são aqueles que já fora efectivamente aplicados numa reestruturação que já foi realizada, o que representa uma dinâmica totalmente diferente e depois dividimos também entre acordos globais e europeus sobre reestruturações.

São estas as empresas que assinaram e os sindicatos globais que também assinaram, porque como bem se lembram nós designamos globais quando eles são assinados por um sindicato global. Há alguns que estão misturados, mas eu não vou falar disso.

Portanto, isso iria complicar mais as coisas. Isto são tudo processuais. Os internacionais são tudo processuais. Quer dizer que restabelecem procedimentos em caso de reestruturação e um procedimento pode ser só uma frase. Por exemplo: os sindicatos vão ser informados da eventualidade de uma reestruturação. Os europeus, a maioria deles defenimo-los também como processuais e temos aqui a lista inteirinha que conseguimos elaborar desde o principio deste ano e algumas têm vindo a ser negociados desde o inicio da crise, mas para vos dizer a verdade durante a crise o diálogo social sobre a reestruturação, sobre a crise tem vindo a ter lugar só a nível nacional tal como apontado em vários estudos da Fundação Europeia. Poucos, muito poucos, podemos chamá-los talvez de bons exemplos.

Não sei eu não gosto dessa terminologia, mas muito poucos a nível transnacional e aqueles que são substanciais e com essa palavra eu quero dizer que lidam com questões muito concretas, por exemplo qual o número de redução de empregos. Também redução na área da formação. Isto aplica-se e afecta milhares e milhares de empregos a maior parte deles afectaram a indústria automóvel, Ford, GM e Daimler, Danone e outro a nível sindical.

O primeiro que foi assinado a nível europeu foi o da Ford. E na realidade este acordo foi coordenado com os sindicatos americanos e para este passo o Comité de Empresa Europeu conseguiu a mesma coisa que os sindicatos americanos tinham conseguido porque protegeu a passagem dos trabalhadores da Ford para Visteon em termos das suas condições de trabalho, ou seja se os salários fossem aumentados na Ford agora os antigos trabalhadores da Ford agora da Visteon iriam também receber o seu aumento, poderiam continuar a receber os bónus para comprar os carro os seus automóveis como tinham na Ford. Isto foi muito bem sucedido por ambas as partes e como o Bart já explicou visto que estavam todos muito contentes a administração e os sindicatos continuaram a assinar acordos bastante semelhantes nos outros casos da reestruturação e também assinaram algo que parecia um acordo quadro internacional sobre direitos sociais e responsabilidade sociais, mas não quiseram assinar com a FEM, portanto, é só um acordo europeu, mas envolve uma empresa que está sediada nos Estados unidos.

Tiveram alguns problemas na crise mais recente porque foi tão violenta, que as instalações foram encerradas no Reino Unido tinha havido um problema com esse encerramentos e portanto, foram realizadas greves a nível local para conseguirem as regalias e as questões das pensões ainda não está resolvida porque é algo muito complexo a nível das pensões, como o Bart já mencionou não há legislação a nível europeu para acordos, assinados só pela empresa no caso de não serem respeitados há clausulas muito complicadas como aquelas a que se referem às pensões. É terrível.

Os acordos da GM são aqueles que mais se realçam e os mais importantes porque se aplicam a todos os trabalhadores da GM na Europa e foram negociados através de negociação e mobilização porque para conseguir chegar a alguns destes acordos "movimento" organizado com 50 mil trabalhadores em várias fábricas na Europa enquanto que as negociações decorriam em Zurique.

Isto envolveu 12 mil reduções de trabalho, 8 mil reduções de postos de trabalho num outro caso e o Comité de Empresa Europeu juntamente com os sindicatos e a FEM iriam arranjar uma estratégia alternativa.

Isto começou com o acordo 2004 quando a FEM reuniu uma equipa de coordenação e eu acho que também é uma experiência bastante pedagógica e que nos ajudou a elaborar a estratégia que o Bart mencionou 205 e 206 reestruturação de responsabilidade social e negociação transnacional a nível da empresa.

Isto é importante, porque apesar destas tendências para encerrar fábricas neste ou naquele país, houve um movimento de solidariedade a nível transnacional e tudo se centrava no tema central que era: não vão haver encerramentos planeados, não vão ser cortados posto de emprego e tiveram muito sucesso e é por isso que isto é um exemplo muito importante. É um que tem sido um pouco controverso, mas mesmo na última ronda não vou entrar em todas as dificuldades da GM, mas na última ronda de negociações eles conseguiram assinar aquilo que já não é GM, mas que se chama agora GM Europe o planeamento foi feito em Antwerp, estava protegida por uma assinatura prévia que era o carro da próxima geração.

Os sindicatos tinham tentado ter um impacto antes do facto, antes de responder ou reagir à reestruturação no impacto na dimensão do modelo do carro futuro, portanto ter produção de uma forma equitativa e evitar encerramentos. Isto foi um projecto que só deixou a Antwerp, mas a Antwerp ia produzir um novo automóvel, mas um novo veículo foi dado à Coreia, e a fábrica da Antuerpe teve que ser

encerrada e juntamente com a fábrica da Azambuja. Essas foram duas das fábricas que foram encerradas.

Portanto, depois da Ford e da GM, Daimler Chrysler, ter assinado um acordo quadro internacional pelo seu Comité de Empresa Mundial e o seu Comité de Empresa Europeu também já assinou alguns acordos relativamente ao processo de informação e consulta durante a reestruturação a Chrysler e a Daimler separaram-se.

Espero que consigam ver isto. Isto inclui as partes signatárias e agora vamos falar daquilo que o Bart referiu. Vamos ver que a FEM cada vez mais assina os acordos não na Ford, mas seguiu esse procedimento mesmo antes da FEM existir o procedimento que existia na GM que envolvia o secretário da FEM, um coordenador da FEM, membros da FEM, sindicatos envolvidos e membros da FEM de empresa Europeu.

O que eu ainda não disse e o Bart ainda não mencionou é o papel dos coordenadores da FEM nos Comités de empresa Europeu. Eu acho que é um papel muito importante. A FEM esteve envolvida neste processo e a FEM tem um coordenador neste Comités de Empresa Europeu que seguidamente facilita a coordenação na eventualidade de uma reestruturação.

O Bart vai gostar deste aspecto porque tem a ver com os acordos no sector metalúrgico e a FEM já assinou bastantes.

A Comissão não tem uma lista, mas eu tenho. Isto foi um artigo que eu escrevi conjuntamente com uns colegas de relações industriais que ainda não foi publicado, mas estudámos estas questões especificamente e podemos ver como é que a nova estratégia da FEM está a ser aplicada em todas estas empresas, que são empresas relativamente recentes em vários sectores.

Tudo aquilo que disse é verdade, mas em França existe uma lei sobre comités de grupos e reestruturação, são duas leis diferentes. Isso ajuda imenso aos gestores europeus e incentiva-os a negociar a nível europeu.

Eu acho que essa legislação, comite o grupo de legislação e o comite de reestruturação que prevê que o grupo tem que ser informado antes do facto, ajuda bastante os gestores franceses.

Vamos ficar aqui porque vocês estão todos muito interessados no sector metalúrgico.

Então vou concluir, vou-lhes mostrar a bibliografia em que me baseei e só para concluir quero dizer-vos que tentei mostrar até agora e em termos históricos e particularmente na área da reestruturação e espero que isto vos ajude a pensar sobre a questão que nos reúne aqui hoje e que o José Simões referiu na sua apresentação, que explica como de uma forma voluntária tudo isto foi concretizado, mas quem fora do âmbito da legislação, não sabemos ainda se está a caminho ou se nunca vai aparecer e também só para referir o papel da industria metalúrgica UMF têm desempenhado um papel bastante pioneiro especialmente na área da reestruturação e o seu modelo tem vindo a ser utilizado noutros sectores extremamente importantes.

Muito obrigada pela vossa atenção.