

## **Aykut Engin**

Senhor presidente em primeiro lugar gostaria de agradecer ter-me dado a oportunidade de partilhar convosco as nossas experiências, e gostaria também de apresentar as minhas saudações à audiência.

O meu nome é Aykut sou o responsável pela formação e desenvolvimento assuntos externos na associação de empregadores das indústrias metalúrgicas da Turquia.

Eu gostaria hoje de partilhar convosco algumas informações acerca da nossa associação e apresentar alguns casos.

Na Turquia, o movimento sindical começou em meados dos anos 50, e desde essa altura, também foi criada a primeira associação de empregadores, a MESS, a minha associação, que foi criada em 1959. Dentro da nossa organização, juntamente com o meu colega, o Sr Murate, que vem do departamento jurídico e da negociação colectiva, o nosso presidente é também o presidente da associação de empregadores ou da confederação de associações de empregadores da Turquia.

Nós viemos conjuntamente com o nosso principal parceiro social que é o Turk Metall. Há três sindicatos, grandes sindicatos, representados a nível nacional, na área da metalurgia, mas o sindicato dos metalúrgicos turcos é, de facto, o mais representativo com cerca de 85% dos trabalhadores e o Sr. Miray está também aqui connosco, desse sindicato.

Eu gostaria de vos dar alguma informação para esta oportunidade à cerca do sindicato dos metalúrgicos turcos, cujo presidente é também ele presidente da confederação dos sindicatos da Turquia.

O que é que eu posso dizer em relação ao dialogo social na Turquia? Bom, posso lhes dizer algumas coisas sobre isso, apesar de os Comités europeus de Empresa ou Directiva dos Comités de Empresa, não estarem contempladas no nosso código laboral e noutra

legislação, o dialogo social tem ocorrido a diferentes níveis e já ocorre a diferentes níveis na Turquia. Até ao momento esta directiva, como disse, não foi ainda transposta para a lei turca, para o direito turco, mas a Turquia enquanto país candidato à União Europeia, portanto num processo de candidatura à União Europeia, o nosso governo está disposto a fazer a transposição do acervo comunitário para o direito turco.

Na Turquia, os representantes sindicais e dos empregadores procuram estabelecer boa comunicação nos locais de trabalho, entre os sindicatos, os empregadores e os empregados. Destaco o dialogo social entre os parceiros sociais e os instrumentos e medidas que já foram adoptadas, assim como o papel no sentido de uma cada vez maior participação no mercado de trabalho. No sistema na Turco temos duas leis:- direito dos sindicatos e a negociação colectiva. Actualmente há duas. Existe um projecto de lei para fundir estas duas legislações, e também, no sentido de as adaptar mais às recomendações da OIT, às questões do acervo comunitário. Há, também, algumas disposições no nosso código de trabalho que contemplam formas de dialogo social. Por exemplo, informar os trabalhadores sobre as condições que se aplicam ao contrato, condições de trabalho, os riscos profissionais, doenças profissionais, trabalho em tempo parcial, períodos de licença, alterações substanciais das condições do emprego, transferência do local de trabalho. Também está previsto um período de consulta nos despedimentos colectivos e um conselho consultivo tripartido, e também um conselho para as licenças anuais pagas, etc. .

Ao nível nacional, existe uma serie de mecanismos de dialogo social. A legislação laboral prevê o estabelecimento de vários organismos, bipartidos e tripartidos, com mais elementos, e mecanismos também, que serão estabelecidos ao nível nacional, em termos de consulta. Estes organismos de consulta promovem a paz laboral e permitem que os parceiros sociais acompanhem a preparação ao nível da legislação laboral, o organismo do salário mínimo e outros organismos que existem a este nível poderão ser considerados exemplos.

Em relação ao sector metalúrgico, temos os acordos colectivos com os sindicatos, e nestes acordos de negociação colectiva, há uma plataforma para a paz profissional ou industrial. Procura-se todos os interesses sejam equilibrados porque o objectivo é promover o dialogo social dos parceiros sociais, em diferentes matérias. Um bom exemplo, numa tal disposição, é o artigo em anexo, a comissão para a avaliação das relações profissionais do grupo do acordo colectivo, no qual está regulamentado que uma comissão constituída pelas partes deverá avaliar periodicamente os desenvolvimentos e os problemas nas relações profissionais e deverá propor as soluções necessárias.

Outros exemplos: é termos o comité de solução de conflitos, para tratar questões relacionadas com a aplicação de sistemas de classificação; o comité disciplinar, transferência de locais de trabalho para outros empregadores. Também os representantes sindicais, os delegados sindicais, têm disposições específicas em termos de licenças pagas para actividades sindicais, reuniões, as acções de formação etc., e também facilidades materiais encontram-se regulamentadas, protecção contra despedimentos, contra as alterações substanciais no local de trabalho e contra a discriminação. E, agora, saber o tópico do momento, a crise mundial que afecta a Europa e a economia mundial. Nestes tempos de crise, o dialogo social está a tornar-se cada vez mais fundamental com o contributo da reconstrução do sector bancário e a disciplina fiscal, com os esforços contra a inflação após 2001, a Turquia não foi particularmente afectada pela crise global em termos financeiros, mas, há 10 anos, tivemos uma influência da crise no nosso sistema financeiro, também passámos por bastantes dificuldades e o sector imobiliário foi muito afectado, mas a economia actual está em crescimento e encontra-se bastante sólida.

O sector da economia real foi mais ou menos afectado durante a crise financeira global, desde 2008, mas menos afectada pela crise financeira, ao contrário do resto do mundo, ou seja fomos bastante afectados, mas conseguimos recuperar e temos tido um melhor desempenho que outros países. Neste período, ao nível das empresas, algumas medidas foram tomadas para reduzir os custos, ao mesmo

tempo que se protegeram os postos de trabalho no âmbito da legislação nacional e da negociação colectiva. Tal como foi referido na secção da manhã, os tempos de paragem, o encerramento de empresas, licenças sem vencimento etc..... tudo isto são exemplos também na Turquia, ao nível das empresas com vista a salvaguardar a solidariedade e uma partilha do fardo. Também vos vou mostrar alguns números sobre como as economias foram afectadas durante este período. O primeiro "slide", para o crescimento do PIB. Como se aperceberão, a Turquia é uma das economias em maior crescimento em termos de PIB por pessoa, mas está numa fase de desenvolvimento sustentável. Como podem ver, no início da crise, também passámos por umas quebras significativas, com valores negativos do nosso PIB por pessoa. As previsões dizem que haverá um crescimento sustentável, mas já não com picos tão elevados, no crescimento sustentável de forma continuada para a nossa economia. Estes dados estatísticos, agora em relação às taxas de inflação, melhor desempenho foi 4% agora anda á volta dos 6%. Devido á flutuação da economia este é o balanço das contas. Há mais alguns números interessantes também.

Quando falamos da Turquia temos que pensar que são 73 milhões de habitantes e temos fronteiras com 9 países e estamos próximos geograficamente do norte de África, do Médio Oriente, dos antigos países da União Soviética e da Ásia. Portanto, estamos colocados numa situação muito critica. Em termos de situação activa são cerca de 30 milhões. Os últimos números actualmente de desemprego são de 9%, mas, no inicio da crise chegou a 17 ou 18%, entretanto já voltou a descer e tem vindo a descer dia após dia.

Este quadro, mostra a redução da taxa de desemprego. O último número que vêm é de julho, a taxa de desemprego baixou de 17%, um bom indicador de desempenho. Outros dados estatísticos do emprego na área da produção, na industria, têm vindo a ser realmente criados empregos para os jovens.

Nós, na Turquia, temos uma população muito jovem e temos que gerar pelo menos 700 mil novos postos de trabalho para os jovens. Aqui podem ver a flutuação, o fluxo da taxa de desemprego, durante o

período de crise, e aqui temos o comércio externo, prevê-se que até ao final do ano as exportações cheguem aos 130 mil milhões de dólares. Aqui temos o investimento directo externo, antes da crise. Logo no início, tínhamos muitos investimentos directos externos á volta dos 30 mil milhões de dólares, agora é só metade, porque o investimento mundial está muito acautelado, não quer correr riscos.

Também em termos de produção industrial, o índice de produção industrial reduziu substancialmente durante o período da crise, mas agora está em níveis mais razoáveis, 120, e tem vindo a manter-se sustentável desde a algum tempo. Durante este período de crise, o que é que fizemos com os nossos parceiros sociais? Nós, de acordo com um estudo efectuado pela nossa organização acerca de acordos flexíveis para durante o período de crise, fizemos algumas perguntas e lançámos a cabo um estudo sobre essa situação, com vista à prosperidade das empresas e assegurar o emprego e reter a mão de obra qualificada nas empresas. Os nossos membros utilizaram muitas ferramentas, instrumentos, medidas aproveitados durante este período. Vêem ali os dados estatísticos, mas eu também não vou estar aqui a entrar em pormenores para não perder mais tempo, apenas dizer que o uso destes instrumentos afectou de forma positiva, também todo o tipo de medidas de flexisegurança. Já todos conhecem certamente esta expressão flexisegurança. Também a nível dos quadros, a titulo dos mecanismos do dialogo social a nível das empresas, as licenças pagas, o trabalho em part- time, as licenças sem vencimento, se necessário, horários de trabalho mais reduzidos etc...., e através de consenso, conseguiu-se, aumentou-se a comunicação neste período, para assegurar uma partilha de informação e negociações entre empregadores e empregados e os seus representantes, explicando os impactos a curto e médio prazo da crise e os mecanismos necessários que deveriam ser utilizados. Portanto é, de facto, importante falarmos todos a uma só voz, para conseguirmos resolver as crises nas empresas.

Uma das ferramentas mais utilizadas são os esquemas de trabalho em tempo reduzido, horário reduzido, que foram introduzidos com o decreto lei. Devido ás suas características rígidas, do inicio, muitas

empresas não conseguiram tirar partido deste regime eficazmente. Quando os partidos fazem leis no parlamento, só pensam na parte teórica, não pensam nos aspectos práticos, esquecem um pouco a forma como as coisas são depois implementadas na prática. Não sei se será o mesmo nos vossos países, mas realmente este regime de trabalho em horário reduzido, foi depois revisto por um organismo, conselho consultivo tripartido, foram introduzidas melhorias e alterações a esse regime, (de tempo de horário reduzido) e após essas alterações, então sim, foi possível tirar partido dele e conseguiram-se benefícios significativos.

Houve algumas alterações que se conseguiram. Temos aqui um impacto positivo, como eu referi. Por exemplo, conseguimos poupar, ou salvar, muitos postos de trabalho nas empresas. Isto foi na altura em que a crise estava no seu ponto mais alto na Turquia. Aqui temos os dados estatísticos que nos foram fornecidos pela agência de emprego turca. Hoje em dia já não recorremos tanto a este regime de horário reduzido, porque entretanto os efeitos da crise, foram atenuados ou desapareceram.

Com este "slide" eu gostaria de vos dar alguma sobre a nossa colaboração com o parceiro social. O sindicato dos metalúrgicos da Turquia. Temos uma pratica de dialogo conjunta ao nível sectorial, também.

Em primeiro lugar, gostaria de vos dar alguma informação á cerca do nosso programa de formação conjunta. Começou em 2000 e, até ao momento, já demos formação a 72 mil delegados sindicais. Um programa de competências, chamados Softwear esperam vir a dar formação, a 145 mil trabalhadores durante os próximos anos. E esta é uma boa forma de formar os trabalhadores sobre economia, sobre as melhorias a introduzir, é uma boa prática em termos de dialogo social, levar esta formação aos trabalhadores. Estamos, também, a implementar projectos financiados pela união europeia, nomeadamente através da DJ alargamento, há um projecto intitulado, "Pontes de Cooperação Europeia". Este projecto tem por objectivo melhorar a sensibilidade dos parceiros sociais para as questões da

higiene e segurança, através de uma transferência de experiências e boas práticas das organizações e sistemas da União Europeia, e para os países fundadores temos países dos Balcãs Ocidentais e outros parceiros. Como vêem este projecto é uma conjugação de organizações de empregadores e confederações sindicais, na mesma plataforma para tratar das questões da higiene e segurança. Houve seminários, mesas redondas, e foram produzidos materiais de apoio.

O segundo projecto, é um projecto com subsídios comunitários ao abrigo do quadro de qualificação profissional, com base nestas normas nacionais. E, numa terceira fase, a minha organização, estabeleceu 60 normas profissionais, que foram publicadas no diário oficial, reconhecidas a nível oficial e também com base nestas normas profissionais, temos vindo a fazer até ao momento 10 qualificações profissionais, mas mais estão na calha. Com base nestas qualificações há centros de avaliação profissional que gerem este processo e estes subsídios comunitários servem, então, para apoiar a criação destes organismos que concedem estas qualificações profissionais. É um projecto conjunto com os sindicatos também e, a nível piloto, testámos a qualificação para as profissões na área dos fabricantes de automóveis. Têm ali as várias profissões, manutenção das máquinas, soldador automóvel, etc.... . Esta é uma questão que está a ser discutida também em Bruxelas, a questão das qualificações.

Aqui podem ver mais alguma informação, eu penso que esta publicação publicada no sitio da internet, portanto não vou ler tudo o que ali estava. Há um outro projecto que também se dirige ao sector automóvel, que é chamado EC Vete, os créditos europeus em projectos de formação profissional, é também um outro projecto financiado ao abrigo do programa comunitário Leonardo da Vinci, que foi lançado este ano. E este processo como devem saber, insere-se também no quadro do reconhecimento das qualificações e das concessões de créditos obtidos através de processos formais ou não formais de aprendizagem. Temos uma parceria com uma academia Alemã, com outra instituição Italiana, Aris.

Nestes últimos 2 "slides", vou dar-vos alguma ideia sobre uma empresa que criámos com os sindicatos. A primeira é uma empresa de formação, trata-se de um projecto conjunto, em termos financeiros 50% é propriedade da minha organização a MESS, e a outra metade é propriedade dos sindicatos. Trata-se de uma empresa que foi criada para dar formação profissional, dirigida em primeiro lugar aos trabalhadores, as empresas e que segue o sistema das qualificações profissionais nacionais. Esta empresa a nosso ver, terá um valor acrescentado em termos de competitividade das empresas e permitirá aumentar a qualidade e a eficiência, do sector através de trabalhadores qualificados e também promove a aprendizagem ao longo da vida nas empresas. A segunda empresa, uma empresa também criada pela nossa associação e também pelos sindicatos, metade do capital é de uma associação, a outra metade do sindicato. Esta empresa é um centro de avaliação, teste e certificação de qualificações profissionais. Foi lançada este ano, mas a partir de 2012 é que será certificada pelo organismo oficial, um organismo capacitado para avaliar as competências das qualificações profissionais. Uma empresa como disse que acabou de ser criada.

Muito obrigado pela vossa atenção.