Switching to Local

Co-funded by the European Union

Projecto: 101048392 — Switching to Local — SOCPL-2021-INFO-WK

SISTEMA DE DIÁLOGO SOCIAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA E BOAS PRÁTICAS

JANEIRO2023

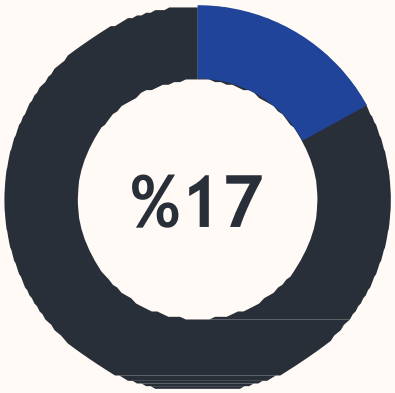
Realizado Por:

FULYA PINAR ÖZCAN

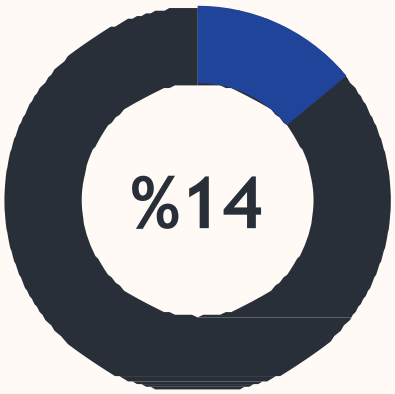
Oz Iplik Is Trade Union
Yücetepe Mahallesi Akdeniz Caddesi No: 19
Çankaya / ANKARA

INTRODUÇÃO 00
DIÁLOGO SOCIAL NA TURQUIA 01
- MECANISMOS DE DIÁLOGO SOCIAL BILATERAL NA TURQUIA 03
HISTÓRIA DOS SINDICATOS NA TURQUIA 06
CONFEDERAÇÕES SINDICAIS NA TURQUIA 10
O QUADRO LEGAL DO SISTEMA DE NEGOCIAÇÃO COLECTIVA NA TURQUIA 12
- DURAÇÃO DOS ACORDOS COLECTIVOS 15
- BENEFICIANDO DOS ACORDOS COLECTIVOS 15
- AUTORIDADE ASSINANTE DO ACORDO COLECTIVO 16
- PARTES DO ACORDO COLECTIVO 17
- PARTES DO ACORDO COLETIVO DE FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS 17
- CONTEÚDO DOS ACORDOS COLETIVOS 18
- CONTEÚDO DO ACORDO COLETIVO: GÊNERO 19
- ACORDO COLETIVO DE TRABALHO INCLUI A MAIORIA DOS TRABALHADORES DA TURQUIA 20
- A ESTRATÉGIA DOS SINDICATOS NOS ACORDOS COLETIVOS 20
- ACORDOS QUADROS GLOBAIS COMO FERRAMENTA PARA ACT'S 22
AQG NA TURQUIA - EFEITO NO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO 27
BOAS PRÁTICAS NO DIÁLOGO SOCIAL BILATERAL 29
DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTIDO OU MULTILATERAL, EXEMPLOS NA TURQUIA 33
MECANISMOS DE DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTIDO OU MULTILATERAL NA TURQUIA 34
- O CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL 34
- CONSELHO CONSULTIVO TRIPARTIDO NA TURQUIA 35
- COMISSÃO DE DETERMINAÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO NA TURQUIA 36
- BOAS PRÁTICAS DE DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTIDO/ MULTILATERALARAL POR OZ IPLIK IS TRADE UNION 37
COMITÊ DO SETOR TÊXTIL, DE VESTUÁRIO E COURO DA AUTORIDADE DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL 45
COMITÊS NACIONAIS DE MONITORIZAÇÃO 46
ACT (AÇÃO, COLABORAÇÃO, TRANSFORMAÇÃO) 47
CONCLUSÕES 48

Taxa de Sindicalização



Mundial
2.200.000.000
214.000.000



Turquia
15.284.000
2.189.000

INTRODUÇÃO

Este estudo visa enriquecer o conhecimento sobre diálogo social, boas práticas e sistema de negociação coletiva no contexto turco

DIÁLOGO SOCIAL NA TURQUIA

Enquanto conceito, o diálogo social refere-se à resolução dos problemas pelos parceiros sociais através de negociações mútuas. O diálogo social só pode assumir as suas funções reais numa sociedade organizada. Se não houver fundamento suficiente para a organização sindical e assinatura de acordos coletivos nos locais de trabalho, as negociações de alto nível não podem ter caráter social nem diálogo.

O diálogo social pode encontrar aplicação em diferentes níveis, como regional, nacional e internacional, assim como os níveis e mecanismos de diálogo social implementados pelos países são moldados e desenvolvidos dependendo de suas próprias origens políticas, econômicas, culturais e sociais.

Diálogo social, que é um dos conceitos básicos da vida profissional; inclui todos os tipos de compartilhamento de informações, consultas ou negociações que afetam a vida profissional, políticas econômicas e sociais entre representantes do governo, trabalhadores e empregadores ou pode ser entre representantes de empregadores e trabalhadores. O diálogo social visa desenvolver métodos para a resolução de problemas económicos e sociais, reduzindo a discrepância entre os diferentes segmentos da sociedade e garantindo a paz, tranquilidade e harmonia entre a vida profissional, a vida económica e a vida social. O diálogo social encontra base para a sua implementação tanto a nível empresarial e setorial, como a nível nacional, regional e internacional.

O diálogo social tem um papel importante na Turquia, instituições relacionadas ao diálogo foram estabelecidas ao nível nacional, vários mecanismos foram desenvolvidos e acordos legais neste campo foram feitos na Turquia. No entanto, apesar da base legal e das instituições estabelecidas para o diálogo social, a eficácia dos mecanismos de diálogo social ainda está sendo discutida.

O diálogo social tem um histórico comprovado na produção de soluções sustentáveis, inclusive em tempos de crise e recuperação de crises. Ela assume muitas formas, desde o simples compartilhamento de informações até a negociação de acordos coletivos vinculantes ou pactos sociais ao nível nacional. Pode envolver apenas os representantes dos empregadores e dos trabalhadores dos setores público ou privado, ou pode incluir também representantes do governo no diálogo social tripartido. Às vezes ocorre em instituições formais em nível nacional ou regional, mas pode acontecer igualmente de maneira mais informal em nível empresarial ou local.

A Turquia tem dado passos para a criação de uma cultura de diálogo social. Diálogo Social na Turquia são realizadas atividades de diálogo social bilateral, tripartido ou multilateral.

MECANISMOS DE DIÁLOGO SOCIAL BILATERAL TURQUIA

O exemplo mais básico de diálogo social bilateral na Turquia são os acordos coletivos entre parceiros sociais. Embora a história das organizações de trabalhadores, ações e greves dos trabalhadores na Turquia remonte a meados do século XIX, a configuração do processo de negociação coletiva que também inclui o direito de greve e o ganho de poder e peso no mercado de trabalho é relativamente novo (Şafak, 2008: 39).

Embora a instituição de negociação coletiva para trabalhadores no sistema de trabalho turco fosse fornecida pela Lei dos Sindicatos de Trabalhadores e Empregadores e Sindicatos Sindicais, datada de 1947 e numerada 5018, o direito à negociação coletiva só poderia ser exercido com base na Lei de 1961 Constituição 274 (Direito da União) e 275 (Trabalho Coletivo). Direito Contratual, Greve e Bloqueio foi possibilitado por leis numeradas (Cam, 2013: 95).

A Turquia ratificou a Convenção nº 98 da OIT sobre o direito de organização e negociação coletiva em 1951 e as convenções nº 87 e 151 da OIT sobre direitos sindicais em 2003.

A Constituição turca reconhece o direito a um “acordo de negociação coletiva” para os trabalhadores, enquanto reconhece apenas o direito a um “acordo de negociação coletiva” para funcionários públicos. O direito de sindicalização dos serviços públicos, extinto com a alteração da Constituição de 1961, em 1971, só foi reconhecível com a alteração da Constituição de 1982, em 1995.

Com esta emenda constitucional, colocou-se em questão a concessão de direitos sindicais e de negociação coletiva aos seus funcionários. A Lei dos Sindicatos dos Serviços Públicos nº 4.688, promulgada em 2001 após a Emenda Constitucional de 1995, foi regulamentada como "Lei dos Sindicatos dos Serviços Públicos e Negociação Coletiva" com a Lei nº 6.289 de 2012. Entre os direitos sociais garantidos pelos Cons, além dos acordos coletivos de trabalho (ACT), que são um exemplo de diálogo social bilateral na Turquia e podem ser implementados nos locais de trabalho, existem vários mecanismos que permitem o diálogo entre trabalhadores e empregadores.

A participação na gestão no nível do local de trabalho/empresa e, portanto, o diálogo social bilateral pode ser realizado por meio de algumas estruturas, como conselho de disciplina, conselho de eficiência, mesa de relações industriais
Os Acordos Coletivos de Trabalho são um dos documentos mais importantes na determinação das condições de trabalho dos trabalhadores na Turquia.

Acordos coletivos de trabalho celebrados entre sindicatos que representam trabalhadores e empregadores ou organizações de empregadores das quais os empregadores são membros regulam os salários e benefícios, horas de trabalho, segurança no trabalho e alguns outros direitos de aproximadamente 2.098.000 trabalhadores na Turquia.

Apenas 2,98 milhões dos 16,163 milhões trabalhadores registrados são sindicalizados, ou seja, a taxa de sindicalização é de 14,42%.

Ainda que a filiação sindical oficial esteja nesse ritmo, o número de trabalhadores sindicalizados no âmbito dos ACT, com direito de negociação coletiva, gira em torno de 1,5 milhão.

Nesse sentido, os índices oficiais não refletem as reais dimensões da organização sindical. De acordo com as estatísticas de julho de 2022, o número de trabalhadores registrados aumentou em 175.626 enquanto o número de trabalhadores sindicalizados aumentou em 49.813.

Nos últimos 6 meses, houve um aumento de 0,16% no número total de trabalhadores sindicalizados.

Existem também disposições importantes que regulam as relações entre sindicatos e empregadores em acordos coletivos de trabalho.

HISTÓRIA DOS SINDICATOS NA TURQUIA

O desenvolvimento dos sindicatos na Turquia seguiu um padrão familiar a outros países europeus, mas cada etapa ocorreu um pouco mais tarde. Sendo dependente dos primeiros movimentos de trabalhadores que surgiram na década de 1870, os sindicatos foram estabelecidos pela primeira vez na década de 1890.

Seguindo certos desenvolvimentos sociais e políticos de 1908 em diante, os sindicatos e movimentos operários cresceram, mas como foi repetido várias vezes ao longo dos próximos cem anos, eles foram suprimidos em 1925.

O primeiro código trabalhista da era republicana foi promulgado em 1936 com base no modelo francês, mas não reconhecia o direito de associação ou o direito à negociação coletiva. Além disso, a Lei das Associações, adotada dois anos depois e modelada nas leis fascistas da Itália, baniu todas as “organizações de classe”. A proibição foi suspensa em 1946, mas os sindicatos nascentes foram novamente banidos pouco tempo depois.

A primeira lei sindical de 1947 concedeu ao governo o controle sobre os sindicatos, mas, como antes, não reconhecia o direito de participar de negociações coletivas e o direito de greve.

No entanto, levou à fundação dos primeiros sindicatos bem estabelecidos no início de 1950 (numeração 246 em 1952). Os sindicatos procuraram uma organização nacional e internacional, e os sindicatos de vários setores se reuniram em Istambul em 18 de fevereiro de 1952 e lançaram as bases da Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ).

Como a maior confederação na Turquia, TÜRK-İŞ foi fundada em 31 de julho de 1952. A organização se concentrou em questões de consistência e se considerava acima da política partidária, usando lobby e negociação. Em 1954, o TÜRK-İŞ tinha quase 120.000 membros provenientes de 146 sindicatos.

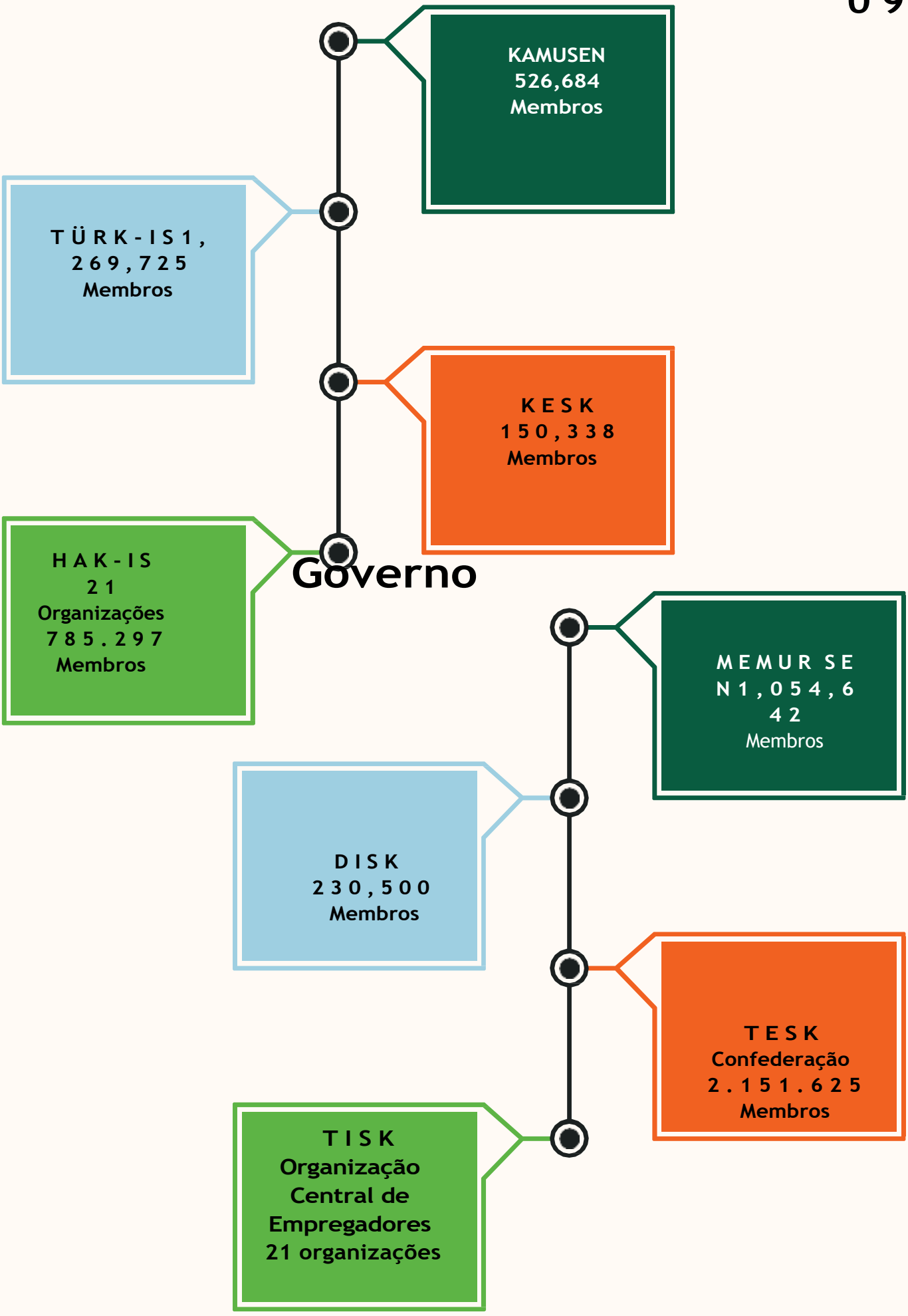
O golpe militar em 1960 inaugurou uma nova constituição, mas desta vez, após um referendo, as leis sindicais de 1963 reconheceram o direito à greve e à negociação coletiva, abrindo um novo período para o livre uso desses direitos. Embora a Lei Sindical e o Acordo Coletivo de Trabalho, Lei de Greve e Bloqueio incluíssem certas limitações à liberdade sindical, o número de membros aumentou neste regime relativamente mais liberal, ultrapassando a marca de um milhão em 1971.

Um desenvolvimento importante durante este período foi o estabelecimento, em 1967, de uma segunda confederação sindical, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), depois de uma greve numa fábrica de vidro ter levado a uma divisão na TÜRK-İŞ.

Esta nova organização, que recrutava principalmente no setor privado, tinha uma interpretação diferente da estratégia sindical, colocando ênfase na mudança social. Desenvolveu-se rapidamente até 1980, quando foi encerrada por onze anos após outro golpe militar. Esse ambiente relativamente favorável aos sindicatos ajudou a explicar as razões do golpe militar. Durante este período todas as greves foram proibidas, e a permissão prévia foi exigida para outras atividades sindicais. No entanto, isso não impediu a organização dos sindicatos e, gradualmente, eles foram restaurados.

Após as eleições de 1973, uma terceira confederação, Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, (HAK-İŞ), foi formada em 1976. Esta última baseou sua visão do sindicalismo na harmonia entre empregadores e trabalhadores.

Um novo golpe militar ocorreu em 1980, e isso pôs fim ao desenvolvimento sindical por muitos anos. As leis sindicais foram reescritas, a atividade sindical foi suspensa e alguns sindicatos foram encerrados. Os sindicatos viram-se cercados por várias restrições e, mais importante, afetados negativamente pela política econômica de privatização e liberalização do novo governo. Houve grandes perdas de membros e influência, à medida que a economia informal empregava trabalhadores não registrados.


KAMUSEN
526,684
Membros
TÜRK-IS 1,
269,725
Membros
KESK
150,338
Membros
HAK-IS
21
Organizações
785.297
Membros
Governo
MEMUR SEN 1,054,642
Membros
DISK
230,500
Membros
TESK
Confederação
2.151.625
Membros
TISK
Organização
Central de
Empregadores
21 organizações

CONFEDERAÇÕES SINDICAIS NA TURQUIA

Para os trabalhadores, existem três principais confederações sindicais na Turquia: TÜRK-İŞ, HAK-İŞ e DİSK, todas membros da CES. De acordo com as últimas estatísticas do Ministério do Trabalho publicadas em janeiro de 2023, Türk-Is representa 1.269.725 membros. HAK-IS tem 21 sindicatos afiliados e 785.297 membros. O DISK tem um total de 230.500 membros. Olhando para os dados de janeiro de 2023, Türk-İş sofreu alguma perda nesta distribuição em comparação com o período anterior. Hak-İş e DİSK tiveram mais ações. Existem também pequenos sindicatos independentes que não são membros de nenhuma confederação.

Os setores com maior número de sindicalizados em 2023 são serviços gerais e setor metalúrgico, seguidos da indústria de saúde e serviços sociais.

Para funcionários públicos, existem três confederações principais: Türkiye Kamu Çalişanlari Sendikalari Konfederasyonu (Türkiye KAMU-SEN), Memur Sendikalari Konfederasyonu (MEMUR-SEN); e Kamu Emekçileri Sendikalari Konfederasyonu (KESK) – KESK é a única organização filiada na CES.

Em julho de 2022, cada um deles tinha onze afiliados com um total de aproximadamente 1.054.642 membros para MEMUR SEN, 150.338 para KESK e 526.684 para Türkiye KAMUSEN.

Existe apena um sindicato patronal na Turquia. A Confederação dos Sindicatos dos Empregadores Turcos (TISK) foi criada em 1961. A Confederação representa os setores público e privado juntos. Os afiliados são organizados não apenas na indústria, mas também nos setores de serviços.

2 milhões de trabalhadores estão empregados em 10 mil locais de trabalho registrados em sindicatos patronais filiados e há 21 sindicatos filiados. O nível de filiação dos empregadores não é alto o suficiente para a TISK, mas é muito influente como organização central dos empregadores porque as grandes empresas geralmente são organizadas nas associações patronais afiliadas à TISK, mas não as pequenas e médias empresas.

A TISK está envolvida em algumas fundações econômicas e sociais relacionadas às relações industriais, como a Fundação de Desenvolvimento Econômico, a Fundação de Pesquisa Econômica, a Fundação Turca para Estudos Econômicos e Sociais, a Fundação para a Promoção da Formação Profissional e da Pequena Indústria e a Fundação Turca para Pessoas com deficiência. A TISK participa em praticamente todas as plataformas tripartidas acima mencionadas.

O QUADRO LEGAL DO SISTEMA DE NEGOCIAÇÃO COLECTIVA NA TURQUIA

A negociação coletiva é o processo de todas as negociações entre um empregador (ou organização de empregadores) e um ou mais sindicatos, com o objetivo de desenvolver um acordo coletivo de trabalho (ACT). É reconhecido como um direito dos trabalhadores fundamental e é um meio fundamental através do qual empregadores e sindicatos podem estabelecer, em conjunto, salários justos e condições de trabalho para a estabilidade contínua.

Os ACTs descrevem claramente as condições de trabalho em nível fabril, regional ou setorial e são acordados entre empregadores e representantes sindicais. Estes são contratos escritos, juridicamente vinculativos e executáveis que descrevem os termos e condições de trabalho por um período de tempo específico. A estrutura da negociação coletiva na Turquia é determinada por duas leis separadas para funcionários públicos e privados

1) Sindicatos de Funcionários Públicos e Negociação Coletiva Lei nº 4688: Os direitos de negociação coletiva dos funcionários públicos na Turquia foram reconhecidos em 2012. O direito de greve ainda é proibido para funcionários públicos
2) Sindicatos e Negociações Coletivas Lei nº 6.356: Regula os direitos sindicais e as liberdades dos trabalhadores, inclusive os acordos coletivos de trabalho. Para os trabalhadores do setor privado, a lei não reconhece a negociação coletiva em toda a indústria e, portanto, a forma comum de negociação coletiva é no nível da empresa.

Também limita acordos coletivos de grupo assinados entre empregadores e sindicatos de trabalhadores. Os acordos coletivos são assinados em nível nacional e setorial apenas para funcionários públicos.

São 21 ramos industriais. Sindicato só pode se organizar de acordo com almoços industriais. Um sindicato deve ter atingido um nível de adesão de pelo menos 1% no setor industrial e pelo menos 50% (+ 1) no local de trabalho em questão, para poder participar de qualquer processo de negociação coletiva.

Uma vez que um sindicato tenha sido autorizado pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social (MLSS), segue-se um calendário prescrito de ações para tentar chegar a um acordo entre os 'parceiros sociais'. As negociações começam e duram no máximo sessenta dias. Se houver acordo, cópias são enviadas ao MLSS para registro.

Se o contrato for por mais de 3 anos, todo o contrato não é nulo. Ao final de apenas 3 anos, o contrato expira.

Pode ser apresentado ao ministério um pedido de autorização para celebração de novo contrato nos 120 dias anteriores ao termo do prazo fixado para o contrato. No entanto, mesmo que seja dada uma nova autorização, o novo contrato não entrará em vigor até que o anterior expire.

Os acordos coletivos de grupo assinados no setor metalúrgico são os mais superestimados e cobrem a maioria dos trabalhadores na Turquia após o acordo coletivo para funcionários públicos.

Os acordos-quadro são celebrados nas políticas de educação profissional, saúde e segurança no trabalho, responsabilidade social e emprego entre os empregadores / seus sindicatos e os sindicatos de trabalhadores

Acordo-quadro não era uma prática comum no passado, mas hoje em dia é usado ativamente por alguns setores na Turquia. Os acordos coletivos de trabalho setorial ou nacional não são assinados na Turquia para os trabalhadores.

A convenção colectiva geral dos funcionários públicos regula os direitos gerais de comparticipação e as remunerações dos funcionários públicos, enquanto as convenções colectivas dos ramos regulam os direitos específicos dos trabalhadores das sucursais.

DURAÇÃO DOS ACORDOS COLETIVOS

Em conjunto com o desenvolvimento econômico da Turquia, a duração do acordo coletivo pode ser objeto de disputa no processo de negociação coletiva. Para os servidores públicos a vigência das convenções coletivas públicas é de dois anos. Prática comum em toda A Turquia por dois anos. De acordo com as leis, as durações dos acordos coletivos são de no mínimo um e no máximo três anos para os trabalhadores.

BENEFICIANDO DOS ACORDOS COLETIVOS

No processo, membros do sindicato partidário se beneficiam do acordo coletivo. No entanto, os filiados a outro sindicato ou não sindicalizados beneficiam de convenção colectiva através do pagamento de quotas solidárias.

Não é necessária a aprovação sindical para beneficiar do acordo coletivo com taxas solidárias. A taxa de solidariedade não pode exceder a taxa de adesão.

Na prática, a taxa de solidariedade é geralmente igual à taxa de embarque do membro do sindicato. No acordo coletivo público, todos os servidores se beneficiam do acordo coletivo assinado sem taxa de solidariedade etc. Não importa se é sindicalizado ou não.

AUTORIDADE ASSINANTE DO ACORDO COLETIVO

Para a convenção colectiva de trabalho: Os sindicatos que representem um por cento dos trabalhadores do sector em que está constituído e representem mais de metade dos trabalhadores no local de trabalho e tenham o maior número de filiados nesse local de trabalho estão autorizados a celebrar convenções colectivas.

Para o acordo coletivo de nível empresarial: O sindicato, que representa um por cento dos trabalhadores do setor em que está estabelecido e representa quarenta por cento dos trabalhadores da empresa e tem o maior número de filiados nessa empresa, está autorizado a assinar acordos coletivos.

Para o acordo coletivo dos servidores públicos: Delegação dos Empregadores Públicos em nome da administração pública e Delegação Sindical dos Servidores Públicos em nome dos servidores públicos participam das negociações coletivas.

Presidente da Delegação do Empregador Público em nome da administração pública e dos servidores da Confederação Sindical com o maior número de membros e sindicato com o maior número de membros em cada ramo têm a autoridade de canto acordo coletivo de servidores públicos.

Para o acordo coletivo dos servidores públicos: Delegação dos Empregadores Públicos em nome da administração pública e Delegação dos Sindicatos dos Funcionários Públicos em nome dos servidores públicos participam das negociações coletivas.

PARTES DO ACORDO COLETIVO

Para Acordos Coletivos de Trabalho e Meio Ambiente: Sindicatos de Trabalhadores, empregadores ou sindicatos de empregadores.

Para Convenções Coletivas de Grupo: Sindicatos de Trabalhadores e Sindicatos de Empregadores.

Para os Funcionários Públicos Convenções coletivas: Delegação dos Empregadores Públicos em nome da administração pública e Delegação Sindical dos Funcionários Públicos são as partes do acordo coletivo.

PARTES DO ACORDO COLETIVO DE FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS

A Delegação dos Empregadores Públicos é presidida pelo Vice-presidente ou ministro nomeado pelo Presidente da República, é composto por representantes de ministérios e instituições e organizações públicas determinadas pelo Presidente.

A Delegação Sindical dos Servidores Públicos é presidida pela representação da confederação com o maior número de membros em relação ao número total de membros dos sindicatos filiados. Um representante a ser determinado pelos sindicatos com maior número de filiados em cada ramo de serviço. E um representante que determinou por cada confederação o primeiro, segundo e terceiro lugar em termos de número total de membros, com base no número de membros dos sindicatos filiados.

CONTEÚDO DOS ACORDOS COLETIVOS

Período Experimental: De acordo com a legislação trabalhista, o período experimental é de no máximo dois meses. Com um acordo coletivo, esse período pode ser estendido até quatro meses.

De acordo com a lei trabalhista, o salário é pago pelo menos uma vez por mês. Este período pode ser reduzido para até uma semana com acordos individuais de trabalho ou acordos coletivos.

Os períodos de férias anuais podem ser aumentados por acordos individuais de trabalho ou acordos coletivos.

O período de equalização é de dois meses e pode ser estendido até quatro meses por acordos coletivos.

Os salários são as principais causas de disputas no processo de negociação coletiva na Turquia.

O aumento de salários geralmente é calculado separadamente para cada ano em um contrato de dois anos. O aumento é refletido no salário em períodos de 6 meses. (Exm.. 1º SeisMês, 2º SeisMês, 3º SeisMês e 4º SeisMês.

Aumentos por antiguidade são uma prática comum na Turquia. Geralmente depois de aumentar igualmente. Os aumentos salariais são concedidos adicionalmente de acordo com a antiguidade.

Auxílio-educação, auxílio-militar, auxílio-casamento, auxílio-combustível, auxílio-morte, auxílio-maternidade, auxílio-invalidez, auxílio-viagem, auxílio-roupa, material de limpeza e cesta básica, gratificação-festa, determinação de equipamentos de trabalho pelos trabalhadores são direitos adicionais concedidos pelo empregador, que são organizados em acordos coletivos geralmente na Turquia.

As permissões para atividades sindicais também são cobertas e determinadas por negociação coletiva.

CONTEÚDO DO ACORDO COLETIVO: GÊNERO

Existem regulamentos avançados em um número muito limitado de acordos coletivos. Alguns acordos têm definições amplas de igualdade.

Salas de amamentação, berçário, licença maternidade, auxílio maternidade e prevenção de violência e assédio são os regulamentos mais comuns nos acordos coletivos da Turquia.

Nesse sentido, os direitos dos indivíduos LGBTI podem ser encontrados em um número limitado de convenções coletivas.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO INCLUI A MAIORIA DOS TRABALHADORES DA TURQUIA

O acordo coletivo de trabalho que abrange o maior número de trabalhadores na Turquia é o acordo que abrange aproximadamente 800 mil trabalhadores, que foi celebrado pelo Conselho Superior de Arbitragem e recrutado no setor público em 2 de abril de 2018, com o Decreto-Lei nº 696.

Outro regulamento que diz respeito a cerca de 200 mil membros do sindicato na Turquia é o protocolo do acordo-quadro entre Türk-İş e depois Hak-İş e as autoridades públicas.

A ESTRATÉGIA DOS SINDICATOS NOS ACORDOS COLETIVOS

Os sindicatos têm estratégias específicas nos acordos de negociação coletiva. Em alguns períodos, o aumento salarial e, às vezes, a segurança no emprego podem ser enfatizados. Além disso, a forma como o recurso total a ser recebido do empregador será dividido entre os trabalhadores é outra questão.

Por exemplo, existem pagamentos feitos igualmente para todos, independentemente da posição do funcionário no local de trabalho, profissão e salário. Uma certa quantia de bônus de férias dada a cada trabalhador durante as férias é igualitária. Todos se beneficiam da alimentação fornecida no local de trabalho da mesma forma. Por outro lado, certos prêmios ou aumentos salariais podem estar em uma certa percentagem do salário atual.

Além dos Acordos Coletivos de Trabalho, práticas que enfatizam o diálogo social bilateral estão se difundindo em algumas empresas hoje. Como reflexo da mudança nas relações de trabalho, observam-se hoje estruturas como o Conselho de Relações Industriais que possibilitam a participação na gestão.

Diretoria de relações industriais em geral; É uma espécie de Conselho consultivo e de troca de opiniões, formado pelo empregador e pelo sindicato dos trabalhadores e, na falta de sindicato, pelos representantes eleitos dos trabalhadores, que realizam reuniões periódicas sobre problemas, propostas de solução e evolução das relações trabalhistas.

ACORDOS QUADROS GLOBAIS COMO FERRAMENTA PARA ACT'S

A indústria de vestuário é a segunda maior indústria da Turquia e é responsável por uma grande proporção das exportações totais da Turquia. Pequenas e médias fábricas com uma ampla cadeia de subcontratados dominam o setor, com as condições de trabalho se deteriorando ao longo da cadeia de suprimentos. Portanto, embora a indústria esteja familiarizada com os padrões internacionais de trabalho e com as auditorias de compradores internacionais, ainda são necessárias melhorias em muitos aspectos das condições de trabalho. A indústria têxtil na Turquia produz principalmente para empresas multinacionais. É crucial desenvolver relações de trabalho transfronteiriças para fortalecer a negociação coletiva e a capacidade dos sindicatos de organizar os trabalhadores em empresas multinacionais (EMNs) e em suas cadeias de abastecimento. A questão dos direitos facilitadores, como liberdade de associação e negociação coletiva, está no centro da discussão sobre as cadeias de suprimentos globais.

O número total de empresas do setor, dominado (95%) pelo setor privado, gira em torno de 44.000 e 25% delas são exportadoras ativas. A indústria do vestuário é constituída principalmente (80%) por pequenas e médias empresas, enquanto a produção têxtil intensiva em tecnologia tem sido realizada por empresas de grande porte. Hoje, cerca de 20% das 500 maiores empresas da Turquia estão envolvidas no setor têxtil e de vestuário.

As indústrias têxteis, de confecção e de couro contam com um total de 1.341.007 trabalhadores registrados, número que continua crescendo. Apenas uma pequena fração (cerca de 8%) é sindicalizada. A grande maioria dos trabalhadores não tem carteira assinada e suas condições salariais e de trabalho são péssimas. Isso resulta em trabalhadores que não conseguem fazer valer seus direitos à seguridade social, segurança no trabalho, liberdade de associação e direito à negociação coletiva. Além do emprego não registrado, os regulamentos atuais na Turquia tornam a sindicalização um desafio. A maioria dos trabalhadores não conhece os seus direitos e, se se tornarem membros do sindicato, serão imediatamente despedidos. A organização é o elemento mais fundamental da liberdade de associação.

A maioria das fábricas têxteis e de vestuário produz para marcas internacionais como H&M, Inditex (Zara, Oysho, Bershka, Stradivarius e Massimo Dutti) Esprit, Asos. Essas marcas têm Código de Práticas Trabalhistas e assinaram acordos globais com a Industriall Global Union Federation na qual a Oz Iplik Is é afiliada. Na realidade, a capacidade dos trabalhadores de se organizar e negociar coletivamente depende de fatores locais e globais que muitas vezes estão além da influência de uma única marca. No entanto, as marcas ainda têm um papel crítico a desempenhar em fábricas individuais – bem como em esforços globais que contribuem para um ambiente favorável.

Os acordos-quadro globais (AQGs) – concluídos entre MNEs e federações sindicais globais (FSGs) – baseiam-se numa nova dimensão nas relações laborais: nos AQGs, as empresas consentem em respeitar os direitos dos trabalhadores e promover o trabalho digno globalmente nas suas subsidiárias e ao longo dos seus cadeia de fornecimento global. Para os sindicatos, a conclusão dos AQGs é baseada em negociações e está intrinsecamente ligada ao estabelecimento de laços de solidariedade e facilitação da sindicalização, bem como a articulação entre as redes sindicais.

A AQG protege os direitos dos trabalhadores direta ou indiretamente envolvidos nas operações globais das Marcas, estabelecendo os melhores padrões para direitos sindicais, saúde e segurança e práticas ambientais.

Por meio do AQG, as Empresas Multinacionais destacam que a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva desempenham um papel central em uma cadeia de suprimentos sustentável, pois fornecem aos trabalhadores os mecanismos adequados para monitorar e fazer valer seus direitos no trabalho.

"A colaboração entre empresas multinacionais e organizações de trabalhadores tem se mostrado uma das ferramentas de trabalho mais eficazes em termos de identificação e priorização de linhas de iniciativa que proporcionem melhorias contínuas na cadeia de suprimentos. Além disso, a assinatura deste acordo sob os auspícios da OIT prenuncia um futuro de incansável dedicação à melhoria das condições de vida e de trabalho no setor têxtil".

Ao mesmo tempo, o ataque global aos direitos trabalhistas deixou perturbadoramente claro que as velhas formas de defender os direitos dos trabalhadores não estão mais funcionando. Nosso mundo e sua economia globalizada estão mudando em ritmo acelerado, e é fundamental que as ferramentas que usamos para proteger os direitos trabalhistas se adaptem com a mesma rapidez. Um primeiro passo em direção a esse objetivo é obliterar a distinção antiquada e artificial entre direitos trabalhistas e direitos humanos em geral. Os direitos trabalhistas são direitos humanos, e a capacidade de exercê-los no local de trabalho é um pré-requisito para que os trabalhadores desfrutem de uma ampla gama de outros direitos, sejam econômicos, sociais, culturais, políticos ou outros.

O direito de organizar e formar organizações de empregadores e trabalhadores é o pré-requisito para uma negociação coletiva sólida e diálogo social. A liberdade sindical leva a melhorias em todos os outros direitos trabalhistas! Quando esses direitos estão em vigor, há maior conformidade em todas as outras questões – incluindo igualdade de gênero,

locais de trabalho livres de violência e assédio, saúde e segurança, salários e horas extras. No entanto, continua a haver desafios na aplicação desses princípios: na Turquia, especialmente nos setores têxtil e de vestuário, os trabalhadores são suspensos ou interferem ilegalmente e, em alguns casos extremos, sindicalistas são presos ou mortos devido à organização.

Os AQGs são ferramentas fortes para encorajar os empregadores a reconhecer os direitos dos trabalhadores, formar sindicatos, engajar-se em negociações e ações coletivas.

Portanto, é extremamente importante fortalecer os direitos trabalhistas, conscientizando sobre os instrumentos internacionais e dando informações sobre novas ferramentas internacionais que podem ajudar a organizar mais trabalhadores,

Desenvolver métodos sobre liberdade sindical entre os trabalhadores, estabelecer um mecanismo de relações laborais e de diálogo social com marcas e empregadores, bem como formar jovens líderes femininos e masculinos para serem delegados sindicais, a fim de fazerem parte das estruturas de tomada de decisão nos sindicatos

AQG NA TURQUIA - EFEITO NO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO

No âmbito dos AQGs assinados entre IndustriALL e empresas automotivas globais como Bosch, Renault, Daimler, Simens, Volkswagen, há TÜRK METAL e BİLESİK METAL-İŞ organizados em 130 linhas de negócios de metal em TurTürkiyehen o AQG coberto por ambos os sindicatos são examinados, há disposições que as empresas globais apoiarão as empresas fornecedoras na adoção e implementação das normas e princípios contidos no AQG.

Por exemplo; No AQG assinado durante o período da Bosch e do FMI, a Bosch se comprometeu a aplicar os princípios de trabalho em seus negócios em todo o mundo. Além disso, está incluída no AQG a disposição de que a parceria comercial da Bosch com empresas que produzem produtos intermediários e bens que sabidamente não cumprem rigorosamente as obras e normas básicas (Bosch e IMF, 2004: 3). No AQG assinado na época da Ford e do FMI, há também uma disposição de que a Ford apoiará seus parceiros de negócios e afiliadas em outros países a adotarem os princípios encontrados no AQG (Ford e IMF, 2012: 3).

Por outro lado, Simens enfatiza a adoção de princípios de trabalho como pré-requisito para estabelecer uma relação comercial com seus fornecedores no AQG firmado com a IndustriALL (Simens e IndustriALL, 2012:3).

No âmbito do AQG assinado com IndustriALL e empresas globais que operam na indústria de vestuário, como Inditex, H&M, Tchibo, Esprit e ASOS, existem os sindicatos DERİTEKS, TEKSİF, Disktekstil e Öz İplik İş organizados na linha de negócios nº. 05.

Quando os AQGs examinam; Foi assumido o compromisso de que os contratos serão implementados nas cadeias de abastecimento das multinacionais. Por exemplo; Como em outras partes do mundo, o Grupo Inditex trabalha com suas cadeias de suprimentos com base em pedidos na Turquia. Por isso, o grupo Inditex e outras marcas globais que operam no setor têxtil têm o potencial de mudar de fornecedor rapidamente.

Na parte de implementação do AQG assinado entre Inditex e IndustriALL em 2017, foi enfatizado que o Grupo Inditex, que é uma das partes do contrato, trabalhará em conjunto para concretizar o direito de associação e negociação coletiva nas cadeias de suprimentos, o direito à saúde e segurança ocupacional no trabalho, salário digno e outros direitos (Inditex) e IndustryALL, 2019:4).

No âmbito do AQG assinado entre a Inditex e a IndustriALL, também estão incluídas as cadeias de suprimentos do Grupo Inditex operando na Turquia.

Os sindicatos são a base da democracia e dos direitos humanos. Sindicato significa afirmar a liberdade dos trabalhadores, defender e promover os interesses dos trabalhadores, capacitá-los para lutar por suas necessidades imediatas – trabalho, renda, condições de trabalho, seguridade social, eliminar a exploração e alcançar a justiça social.

Os sindicatos desempenham um papel importante na consecução de objetivos de interesse público e são atores essenciais no apoio à proteção dos direitos humanos por meio da organização dos trabalhadores, assinatura de acordos coletivos de trabalho e diálogo construtivo com o empregador para melhorar as condições de trabalho de seus membros.

Oz Iplik Is Trade Union tem 43.254 membros nas indústrias têxtil, de vestuário e de couro em janeiro de 2023 e pode desempenhar um papel crucial em garantir o respeito, promoção e proteção dos direitos humanos e trabalhistas, bem como garantir a implementação e monitoramento de políticas locais e níveis nacionais. Oz Iplik Is Trade Union tem uma vasta experiência conhecimento e capacidade de implementação de projetos com sucesso usando o diálogo social como uma ferramenta. Resumiremos algumas boas práticas a esse respeito.

O Acordo Coletivo de Trabalho, celebrado em 1º de janeiro de 2020 com a participação da H&M, Employer e Öz İplik İş Union, constitui um exemplo de diálogo social bilateral e multilateral na Turquia.

A ÖRMA Tekstil, da qual é organizada a Öz İplik İş Union, foi um dos exemplos selecionados para a implementação piloto realizada pela H&M para examinar os melhores exemplos de Acordos Coletivos de Trabalho na Turquia neste contexto, uma aplicação em que empregadores, sindicatos e um marca internacional participaram foi uma candidatura exemplar que desenvolveu o método de diálogo social multilateral.

Um dos temas que vai responder às expectativas das marcas, sobretudo no âmbito da responsabilidade social; Questões importantes como igualdade de gênero, saúde e segurança no trabalho e fatores ambientais foram tomadas como base, e foram incluídos nos Acordos Coletivos de Trabalho artigos que impactassem positivamente e servissem de exemplo em Acordos Coletivos de Trabalho firmados entre produtores e sindicatos.

Entre os itens determinados pela Öz İplik İş Union no âmbito da implementação pela H&M e ÖRMA Tekstil, o Artigo 4 foi aceito como está. Uma das razões mais importantes para a aceitação deste artigo do contrato é o desejo dos empregadores de não perder clientes. Este artigo também é um compromisso para os empregadores.

Mais uma vez, de acordo com o escopo do artigo, foi constatado que existem alguns reflexos positivos das marcas em entrevistas com funcionários e empregadores.

Na parte em que o objetivo do acordo é definido Ilo c190 foi incluído para ser considerado para criar um ambiente de trabalho livre de todos os tipos de violência e assédio. Para fornecer uma cultura de trabalho com tolerância zero para prevenir violência e assédio. Também definiu o termo "violência e assédio" na vida profissional.

Além do artigo aceito, alguns artigos importantes como igualdade de gênero e distribuição justa de renda foram incluídos no plano de ação elaborado pelo sindicato e pelo empregador.

• O trabalho superior a 45 (quarenta e cinco) horas semanais no âmbito da legislação pertinente é considerado hora extra e o salário de hora extra é pago aos empregados com acréscimo de 75%. As horas extraordinárias são pagas aos trabalhadores juntamente com as respectivas remunerações mensais, o mais tardar até ao dia 12 do mês seguinte ao mês a que têm direito.

Licenças, comitê de mulheres, Quem for determinado por decisão judicial por ter cometido violência contra a mulher não participa de conselhos sindicais, de gestão do trabalho e de comitês disciplinares, salário igual para trabalho de igual valor também foi adicionado ao projeto por ter marcas multinacionais na mesa. Esta implementação piloto e o Acordo Coletivo de Trabalho assinado são exemplos de um bom diálogo social, bilateral e multilateral, na Turquia.

Mais uma vez, de acordo com o escopo do artigo, foi constatado que existem alguns reflexos positivos das marcas em entrevistas com funcionários e empregadores.

Na parte em que o objetivo do acordo é definido Ilo c190 foi incluído para ser considerado para criar um ambiente de trabalho livre de todos os tipos de violência e assédio, Para fornecer uma cultura de trabalho com tolerância zero para prevenir violência e assédio. Também definiu o termo "violência e assédio" na vida profissional.

Além do artigo aceito, alguns artigos importantes como igualdade de gênero e distribuição justa de renda foram incluídos no plano de ação elaborado pelo sindicato e pelo empregador.

• O trabalho superior a 45 (quarenta e cinco) horas semanais no âmbito da legislação pertinente é considerado hora extra e o salário de hora extra é pago aos empregados com acréscimo de 75%. As horas extraordinárias são pagas aos trabalhadores juntamente com as respectivas remunerações mensais, o mais tardar até ao dia 12 do mês seguinte ao mês a que têm direito.

Licenças, comitê de mulheres, Quem for determinado por decisão judicial por ter cometido violência contra a mulher não participa de conselhos sindicais, de gestão do trabalho e de comitês disciplinares, salário igual para trabalho de igual valor também foi adicionado ao projeto por ter marcas multinacionais na mesa. Esta implementação piloto e o Acordo Coletivo de Trabalho assinado são exemplos de um bom diálogo social, bilateral e multilateral, na Turquia.

DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTIDO OU MULTILATERAL, EXEMPLOS NA TURQUIA

Existem várias ferramentas no ponto de realização de mecanismos de diálogo social. Um dos mais importantes são os mecanismos tripartites ou multilaterais de diálogo social, também chamados de conselhos consultivos oficiais.

Os conselhos consultivos oficiais referem-se à estrutura tripartite ou multilateral em que o Estado está envolvido no processo, além das organizações de empregadores e de trabalhadores, que são os dois atores mais fundamentais da vida profissional.

Existem muitos órgãos diferentes trabalhando nessa direção na Turquia, e o Conselho Econômico e Social, o Conselho de Trabalho, o Conselho Consultivo Tripartite e a Comissão de Determinação do Salário Mínimo são discutidos neste contexto, pois têm caráter decisivo no ponto de decisão -fazer no nível macro e ter discussões intensas sobre eles.

O instrumento tripartite ou multilateral, que é um dos importantes conselhos a ponto de tornar o mecanismo de diálogo social funcional no nível macro, é a Determinação do Salário Mínimo Comissão. A questão da determinação do salário mínimo no nosso país foi discutido pela primeira vez no Congresso de Economia de Izmir.

MECANISMOS DE DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTIDO OU MULTILATERAL NA TURQUIA

O CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

Que é um dos órgãos mais básicos para estabelecer uma base institucional para o intercâmbio de opiniões e cooperação entre as partes sociais, está entre os mecanismos de diálogo social tripartite ou multilateral. O principal objetivo dessas estruturas é reunir os representantes de determinados grupos sociais e chegar a um consenso que sirva à estabilidade em questões básicas de política econômica e social.

Em outras palavras, os Conselhos Econômicos e Sociais significam que um número crescente de funções do Estado são compartilhadas com grupos de interesse público ou privado. Essas organizações realizam basicamente dois serviços importantes.

A primeira delas é a criação de um clima de pensamento baseado no consenso entre os parceiros sociais, e a segunda é a contribuição para o desenvolvimento das atividades de tomada de decisão através da obtenção de informação direta sobre as crescentes responsabilidades do estado. Nesse sentido, embora os Conselhos Econômicos e Sociais variem de país para país, geralmente são órgãos consultivos e não possuem poder decisório vinculante ou superior ao legislativo.

Por outro lado, de acordo com os limites abstratos estabelecidos pela democracia representativa, eles desempenham um papel muito importante como mecanismos que permitem que grandes segmentos da sociedade e, nesse sentido, os parceiros sociais participem do sistema democrático por meio dessas instituições e assumam um papel mais ativo no processo de formulação de políticas em questões relativas à sociedade (Koray, Çelik, 2007: 104).

CONSELHO CONSULTIVO TRIPARTIDO NA TURQUIA

Após a Lei IHC nº 4.641, o "Conselho Consultivo Tripartite" (UDK) foi regulamentado no artigo 114 da Lei do Trabalho nº 4.857 de acordo com o diálogo social especificado na Convenção nº 144 da OIT.

Assim, no artigo 114.º da Lei do Trabalho, no sentido de desenvolver a paz laboral e as relações laborais, a fim de fiscalizar os estudos legislativos e as práticas relacionadas com a vida laboral;

A fim de assegurar uma consulta eficaz entre o governo e os empregadores, funcionários públicos e centrais sindicais, prevê-se a criação de um conselho consultivo baseado na representação tripartida.

Os procedimentos e princípios de trabalho do Conselho, que constam da Lei do Trabalho, são regulados pelo Regulamento sobre os Procedimentos e Princípios de Trabalho do Conselho Consultivo Tripartite sobre a Vida no Trabalho (ÜDKY), promulgado em 4 de abril de 2004.

COMISSÃO DE DETERMINAÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO NA TURQUIA

O instrumento tripartido ou multilateral, que é um dos conselhos importantes para o funcionamento do mecanismo de diálogo social no nível Macro na Turquia, é a Comissão de Determinação do Salário Mínimo.

Alguns outros corpos são;

- Comissões de Especialização em Organismos Estaduais de Planejamento
- Conselho de Determinação da Taxa de Subsistência dos Marítimos
- Juntas Provinciais de Educação Profissional
- Conselho Consultivo de Direitos Humanos
- O Conselho Autorizado a Usar Penalidades Deduzidas dos Salários dos Trabalhadores
- Conselho Consultivo de Informações sobre o Mercado de Trabalho
- Comissão Consultiva da Profissão
- Comissão de Normas Profissionais
- Conselho de Educação Profissional
- Assembleia Geral do Centro Nacional de Produtividade
- Conselho de Administração do Centro Nacional de Produtividade
- Conselho Superior para Deficientes
- Banca de Seleção de Mediadores Oficiais
- Assembleia Geral da Instituição de Segurança Social
- Conselho de Administração da Instituição de Segurança Social
- Conselho Superior da Segurança Social
- Conselho Superior de Saúde do Seguro Social
- Conselho de Consumidores
- Assembleia Geral da Agência Turca de Emprego
- Conselho de Administração da Agência Turca de Emprego
- Conselhos Provinciais de Emprego da Agência Turca de Emprego
- Comitê Consultivo Misto Turquia-UE

BOAS PRÁTICAS DE DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTIDO/ MULTILATERALARAL POR OZ IPLIK IS TRADE UNION

Öz İplik İş, que assina as atividades de colaboração de princípios e que valoriza o diálogo social em suas obras, realiza projetos de responsabilidade social que sensibilizam e conscientizam seus integrantes e colaboradores. A Öz İplik-İş produz soluções com os parceiros sociais para os problemas da vida profissional, utilizando o diálogo social como ferramenta nos projetos que desenvolve.

Öz İplik- İş realiza projetos criativos de maneira reconciliadora, em vez de conflito, adaptando-se à mudança e ao desenvolvimento. A Öz İplik- İş realiza com sucesso vários projetos aumentando o nível de produtividade nos locais de trabalho onde está organizada, prevenindo a concorrência desleal e realizando iniciativas para garantir a segurança dos seus membros.

Os projetos realizados pela Öz İplik İş não são apenas concebidos como projetos sustentáveis, mas também têm resultados significativos que formam a base para mudanças legais em nível nacional. O sistema de relações baseado no conflito de interesses entre as “partes” sociais no passado entrou num novo processo de estruturação baseado no princípio da reconciliação e cooperação entre os “parceiros” sociais.

Hoje, ficou ainda mais para trás o entendimento de que trabalhadores e empregadores se unem apenas na negociação coletiva e na mesa de greve.

Como resultado da necessidade de ideias comuns entre trabalhadores e empregadores, desenvolveu-se um novo entendimento.

“Conflito e combate” tomaram o lugar de “negociação e reconciliação”. O diálogo social constitui um conceito importante neste processo. Este conceito é uma abordagem fundamental para resolver problemas. Nosso sindicato desenvolve atividades e projetos nesse sentido e se empenha em trazer soluções para os problemas de trabalhadores e empregadores e mostra o que há de mais importante em relação a todos os outros sindicatos.

Algumas das boas práticas abaixo são conquistas importantes por meio do diálogo social.

MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DAS MULHERES QUE TRABALHAM NO SETOR TÊXTIL ATRAVÉS DO PROJETO DE DIÁLOGO SOCIAL

No âmbito deste Projeto, através do desenvolvimento do diálogo social no setor têxtil, foram realizadas importantes atividades para resolver os problemas abaixo especificados; Conselho de trabalho BILATERAL com a participação de gerentes de RH e representantes dos trabalhadores estabelecidos no local de trabalho para encontrar soluções para os problemas das mulheres trabalhadoras neste setor, - Aumentar a participação das mulheres na força de trabalho, - Conscientizar sobre a integração de gênero na vida profissional.

Plataforma de diálogo social tripartite envolvendo empregadores, empregados e funcionários do governo, bem como ONGs e municípios estabelecidos para aumentar a participação das mulheres na força de trabalho.

Com o projeto, foram abertas creches piloto para uso conjunto por mulheres trabalhadoras em três locais de trabalho líderes no setor têxtil na província de Kayseri, fundadas com diálogo social e cooperação.

O projeto tem sido uma iniciativa exemplar que desenvolve as capacidades de todos os atores da vida profissional em termos de soluções permanentes e eficazes de problemas através do diálogo social. - As creches que atendem os filhos das funcionárias encontraram uma solução para um problema significativo das mulheres trabalhadoras do setor têxtil. - O nosso sindicato tem contribuído para aumentar a capacidade dos trabalhadores e dos partidos sociais para resolver problemas através do diálogo mútuo e fortalecer o diálogo social bilateral a nível sector-empresa.

A necessidade de abrir uma creche para as empresas que empregam 150 mulheres trabalhadoras foi alterada como contratação de serviços ao final da experiência em nosso Projeto.

Com as experiências deste Projecto, foram preparadas as infra-estruturas de infantários, onde podem ser utilizados os filhos dos trabalhadores assalariados das zonas industriais organizadas e posteriormente assinado um protocolo para a criação de um infantário nas zonas industriais organizadas em regime de parceria do Ministério da Ciência e Indústria e do Ministério da Família e Assuntos Sociais e esta proposta do nosso sindicato foi concretizada

PROMOÇÃO DO EMPREGO REGISTRADO ATRAVÉS DO DIÁLOGO SOCIAL E DO PROJECTO DE FORMAÇÃO

Com este projeto de emprego não registrado, que é um dos projetos da Turquia maior problema, foi evitado. O Projeto implementado em parceria da Câmara de Comércio e Indústria de Malatya e nosso sindicato e com a participação da Escola Secundária Vocacional Yakınca da Universidade İnönü e com o apoio da GAP Güneydoğu Textile e Güntaş Gündüzbey Spinning Factory.

Ampliou-se a qualificação de 300 pessoas que trabalham nas empresas têxteis cadastradas, informando-as sobre legislação trabalhista, motivação e comunicação, produtividade e qualidade, saúde e segurança no trabalho, conscientização ambiental e primeiros socorros e também a qualificação dos funcionários empregados nas áreas necessárias pelos locais de negócios foram aprimorados e o poder competitivo das empresas foi aumentado, proporcionando qualidade e produtividade.

No setor têxtil e de confecções, 50 trabalhadores que podem trabalhar em empregos formais foram treinados desde a fase de produção, planejamento, modelagem, coleta e preparação de amostras até o final da produção em todas as etapas do produto. Até agora, 422 famílias na província de Malatya foram visitadas para analisar o mercado de trabalho e a principal fonte dos problemas foi examinada.

O projeto, que incentiva o emprego registrado por meio do fortalecimento do setor registrado da economia, evitou a concorrência desleal nos locais de trabalho onde os sindicatos se organizaram, aumentando as medidas contra o emprego sem registro

Ao mesmo tempo, este projeto deu visibilidade em todos os segmentos ao preparar um curta-metragem, cujo exemplo não está disponível na Turquia.

Políticas comuns foram formadas para a solução dos problemas entre trabalhador, empregador e setor público, a fim de prevenir o emprego não registrado por meio do estabelecimento de uma Plataforma de Diálogo Social Setorial.

PROJETO DE PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA E DO ASSÉDIO CONTRA A MULHER NO TRABALHO

Implementou com sucesso a "Projecto de prevenção da violência e de assédio contra mulheres no trabalho" financiado pela Embaixada da Noruega em 10 de maio de 2019 - 30 de abril de 2021. Com este projeto, a conscientização sobre a violência no local de trabalho aumentou, políticas que orientarão a questão foram desenvolvidas,

foram desenvolvidas políticas que farão parte da luta contra a violência no local de trabalho, foram organizadas formações sobre métodos de prevenção e combate ao assédio e à violência contra os trabalhadores no local de trabalho e uma plataforma de diálogo social de alto nível destinada a prevenir a violência e o assédio. Foram desenvolvidas opiniões e sugestões sobre políticas e soluções sustentáveis.

As reuniões da Plataforma de Diálogo Social, que incluíam trabalhadores, empregadores, organizações não-governamentais, instituições governamentais, acadêmicas, religiosas, organizações internacionais afiliadas às Nações Unidas, organizações de comunicação e todas as partes estreitamente relacionadas ao tema, foram realizadas em cooperação com a OIT e a Federação das Associações de Mulheres da Turquia, sobre violência e assédio, foram buscadas soluções com uma mente comum.

Este projeto foi iniciado com base na desigualdade criada pela violência e assédio contra as mulheres na vida laboral entre mulheres e homens no local de trabalho, dificultando a entrada das mulheres na vida laboral e impedindo-as de desenvolver as suas carreiras, causando perda de custos e motivação em termos de recursos econômicos e humanos, afetando profundamente o segmento trabalhador da sociedade.

Para além das reuniões da plataforma de diálogo social centradas na eliminação e prevenção da violência social e laboral, foi realizada uma Mesa Redonda sobre a Prevenção da Violência e do Assédio no Sector Têxtil e do Vestuário, com o objetivo de prevenir a violência e o assédio doméstico e laboral, especialmente contra a mulher, mediante a realização de trabalhos específicos dos setores Têxtil, Vestuário e Couros coordenados.

AUMENTO SOCIAL DO EMPREGO DAS MULHERES ATRAVÉS DO PROJECTO DE EDUCAÇÃO E DIÁLOGO SOCIAL

Em 5 de março de 2021, o Projeto de Aumento do Emprego Feminino através da Educação e do Diálogo Social, financiado pela Embaixada da Noruega, foi criado para aumentar o emprego das mulheres, reduzir o desemprego e contribuir para a economia,

desenvolvimento social e democrático através da educação e do diálogo social. Com este projeto, nosso sindicato contribuiu para a criação de políticas de longo prazo para aumentar o emprego feminino e reduzir o desemprego.

Nas províncias de Aksaray, Düzce, Çorlu, Tokat e Eskişehir, visa proporcionar segurança no emprego, aumentando a eficiência do trabalho de 100 trabalhadores empregados ou com potencial para se retirar do emprego, cujos cônjuges não podem trabalhar devido às suas obrigações em casa, através da sensibilização sobre a identidade da mulher.

Além disso, treinamentos vocacionais inovadores desenvolvidos para as necessidades das empresas foram oferecidos a mulheres desempregadas de 15 a 29 anos, que têm um nível de riqueza mais baixo em Tokat, e visava a concretização de seu emprego no final do projeto.

Com a realização do projeto, estão lançadas as bases para promover a produtividade das empresas e o emprego feminino por meio do aumento da mão de obra qualificada.

COMITÊ DO SETOR TÊXTIL, DE VESTUÁRIO E COURO DA AUTORIDADE DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

O sindicato ÖZ İPLİK-İŞ é membro do Têxtil, Vestuário e Couro Comitê Setorial da Autoridade de Qualificação Profissional composta por representantes de empregadores, instituições públicas e sindicatos e examinando para garantir que os padrões profissionais sejam aceitos como padrão ocupacional nacional e as qualificações sejam aceitas como qualificação nacional e oferecendo sugestões.

Nosso sindicato comparece regularmente às reuniões da comissão e oferece à comissão as propostas sobre os padrões vocacionais e a profissão a ser elaborada o padrão que mostra conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos aceitos como norma mínima pela Comissão de Qualificação Profissional para o exercício de uma profissão bem como a determinação das prioridades do mercado de trabalho e das instituições de ensino e contribui para o estabelecimento das qualificações das profissões cujos padrões são estabelecidos.

COMITÊS NACIONAIS DE MONITORIZAÇÃO

O nosso sindicato é membro dos Comités Nacionais de Acompanhamento, onde têm lugar como membros representantes dos sindicatos organizados que operam no setor Têxtil, Vestuário e Couro estabelecidos ao abrigo do Acordo Quadro Global assinado entre a H&M e a Asos e Industriall Global Union. O comitê se reúne regularmente com representantes da marca e representantes da Industriall Global Union a cada 3 meses e troca de ideias para a melhoria das condições de trabalho nos locais de trabalho do fabricante H&M nessas reuniões.

Os comitês, nos quais nosso sindicato atua,trabalham principalmente nas seguintes questões.

Determinação do plano estratégico nacional de curto e longo prazo para a implementação dos Acordos Quadro Globais

- Acompanhamento do plano estratégico nacional de curto prazo (1 ano) e longo prazo (3-5 anos)
- Cooperação com unidades de produção, incluindo sindicatos, representantes dos trabalhadores e fornecedores da H&M e seus subcontratados.
- Avaliação das capacidades da direção, sindicato e delegados sindicais e dando suporte e oferecendo sugestões para o estabelecimento da capacidade necessária.
- Contribuir para o estabelecimento de relações industriais que funcionem bem, concentrando-se especialmente em atividades de capacitação (treinamentos, cursos) no nível da fábrica e no nível nacional, em particular na negociação coletiva e prevenção de disputas e busca de soluções.

- Monitoramento dos métodos e ferramentas identificados no acompanhamento dos casos (Os métodos e ferramentas serão determinados durante a preparação dos materiais de treinamento)
- Proteger a integridade da Comissão Nacional de Acompanhamento para permitir um aumento da eficiência e eficiência do AQG

ACT (AÇÃO, COLABORAÇÃO, TRANSFORMAÇÃO)

ACT (Ação, Colaboração e Transformação) é um acordo inovador assinado por marcas globais, varejistas e sindicatos para transformar o setor de vestuário e têxtil e alcançar o salário digno por meio de um acordo coletivo setorial dependendo das práticas de compra.

Nosso sindicato participa ativamente das reuniões realizadas entre as empresas signatárias do ACT e o sindicato industriall global com base no memorando de acordo sobre sindicalização nas cadeias globais de suprimentos, liberdade de negociação coletiva e salário digno e contribui para esse processo.

CONCLUSÕES

Como resultado, entre os Mecanismos de Diálogo Social, que são baseados no conceito e escopo do Diálogo Social na Turquia, são dados exemplos e aplicações de métodos de diálogo especialmente bilaterais e tripartidos na Turquia. Além destes, como e por quais métodos são feitos os Acordos Coletivos de Trabalho e o Acordo-Quadro Global e, finalmente, as práticas da Öz İplik İş Union neste campo são incluídas no artigo. A análise de práticas bem-sucedidas de organização e representação de HOWs em países que compartilham certas características de mercado de trabalho e/ou relações industriais com A Turquia fornece alguns insights relevantes sobre as políticas e estratégias necessárias para atingir esse objetivo. As principais conclusões da nossa análise podem ser resumidas da seguinte forma: Primeiro, o sucesso das estratégias de organização do COMO é específico do contexto e requer abordagens personalizadas por parte dos parceiros sociais e governos. Não apenas grupos semelhantes de trabalhadores podem enfrentar problemas diferentes em países diferentes, mas as características organizacionais e os recursos de poder dos sindicatos também podem diferir. A diversidade de estratégias desenvolvidas pelos sindicatos mostra a importância de adaptar os princípios subjacentes ao modelo de organização às condições específicas de cada país, incluindo as necessidades e expectativas particulares dos diferentes grupos de HOWs. Os esforços dos sindicatos para organizar os HOWs são apenas um elemento da ação necessária para melhorar sua posição no mercado de trabalho. Em muitos casos, também é necessário um piso mínimo de direitos e proteção concedido pelo Estado, por meio de regulamentação adequada e efetiva fiscalização, como base sólida para as estratégias de organização. Estas garantias devem incluir o direito de organização e de representação nas estruturas de representação laboral.

REFERENCIAS

- Türkiye’de Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Değerlendirilmesi ve Analizi | İLO Ankara 2018

http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms_666545.pdf

- 2009-2020 Yılları Arasın Türkiye'de Sosyal Diyalog Uygulamaları Kenan ÖREN Sara Gülşah ÇEVİK - Süleyman Demirel Üniversitesi - 2022

https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1829088

- Türkiye’deki Ulusal Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Değerlendirilmesi ve İzlenmesine Yönelik Bir Model Önerisi | Neşe Yıldız - Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi - 2022

https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2176638#:~:text=T%C3%BCrkiye'de%20Ulusal%20D%C3%BCzeyde%20Sosyal%20Diyalog%20Mekanizmalar%C4%B1&text=almaktad%C4%B1r.,Kurulu%20(%C3%9CDK)%20yer%20almaktad%C4%B1r.