



LES DROITS SYNDICAUX DANS LES ENTREPRISES EN TURQUIE

Dans notre pays, le droit d'association syndicale qui implique le droit de convention collective et de grève sont reconnus dans la Constitution, qui est entrée en vigueur le 25 avril 1962.

Toutefois, le cadre général qu'on avait conçu, n'est plus conforme aux réalités actuelles. Les différences d'intérêt et de revendications des différentes classes sociales et leurs efforts de changement ont remis en cause ces droits reconnus dans la Constitution.

Certainement, la classe ouvrière demande l'interdiction de "lock-out reconnu comme un droit légal; en relation avec la loi 275 de Convention Collective, de Grève et de Lock-Out, elle défend vigoureusement: la suppression des interdictions de grève et des limitations mises à l'utilisation du droit de grève, la reconnaissance d'association syndicale à tous les travailleurs, la modification des lois permettant la remise des grèves, la légalisation de la grève générale, tandis que la bourgeoisie réclame de son côté une différenciation plus aigue entre les travailleurs et les employés, des nouvelles restrictions qui signifieraient la suppression des grèves avant l'exécution, l'extension des mesures permettant la remise des grèves et de l'intervention d'Etat au système de convention collective, de l'interdiction de la grève générale; la limitation du droit d'association et la stabilisation (congélation) des salaires.

Ces revendications différentes se reflètent à la législation selon la position de la balance des forces, vu qu'elles sont les fruits des contradictions fondamentales de la société.

De nos jours, le système capitaliste bourgeois qui souffre d'une crise profonde, vise à remettre en cause les droits légaux et entreprend des initiatives, afin de réaliser ses intentions. Dans ce sens, ce phénomène de régression des droits syndicaux dans les lieux de travail, que nous allons développer, définit bien la réalité actuelle.

L'article 42 de la Constitution de la République Turque établit le droit de travail, l'article 43; les conditions de travail, l'article 44; le droit de repos, l'article 45; la justice dans les salaires, l'article 46; le droit de fonder un syndicat, l'article 47; le droit de convention collective et de grève, l'article 48; le droit de sécurité sociale, l'article 49; le droit à la santé. La Constitution établit encore que l'utilisation de ces droits fondés dans la Constitution sera précisé par les lois. Nous pouvons constater qu'en relation avec les droits cités ci-dessus, les normes établies par les institutions internationales et la pratique actuelle dans notre pays sont assez différentes.

1- Dans notre pays, le droit des travailleurs (reconnu par l'article 39) de se réunir dans les lieux de travail, de collecter les cotisations, de lire les publications de leur choix, de faire la propagande syndicale, de bénéficier de tous les droits civiques et politiques sont précisés pour une part dans les conventions collectives, et pour une part dans les lois, certains sont interdits.

a) Dans les lieux de travail, les réunions sont interdites en dehors du bureau du représentant syndical et en dehors des heures de travail, elles se font avec la permission de l'employeur. Il est possible d'étendre ce droit par les articles de convention collective et d'augmenter le nombre des participants qui seront autorisés pour la réunion.



b) Selon les prévisions de la loi des syndicats, dans notre pays, les cotisations syndicales sont retirées du salaire des travailleurs par l'employeur, d'après la liste établie par le syndicat ayant organisé le 1/4 des travailleurs ou signé une convention collective, et sont versées sur les comptes de banque du syndicat. Dans ce sens, ce droit est sous protection légale. Toutefois la procédure qui sert à déterminer le nombre des membres du syndicat (le 1/4 des travailleurs) dans une entreprise est assez compliquée. Un employeur de mauvaise intention a toutes les possibilités de créer des obstacles en utilisant ces complications.

c) Dans notre pays, la lecture des journaux dans les entreprises étant liée étroitement à la conception politique des dirigeants des entreprises, les travailleurs et les syndicats subissent aussi les interdictions mises d'ailleurs à tout notre peuple. Dans ce contexte, les publications et leurs éditeurs syndicaux sont fréquemment poursuivis en justice, ceux qui possèdent ces publications peuvent même être détenus.

d) La propagande syndicale est possible à condition de la faire en dehors des heures de travail, de ne pas la faire en faveur des systèmes collectifs interdits par le Code Pénal. Les travailleurs sont loin de pouvoir défendre librement leur opinion, qui n'est pas en conformité avec celle de l'employeur. Etant donné qu'on recourt fréquemment à l'article 142 de la législation turque, la propagande des idées politiques contraires au système implique d'envisager des lourdes peines.

2- Les droits établis dans l'article 40 sont seulement valables pour les syndicats ayant signé une convention collective dans les entreprises. Les représentants de ce syndicat bénéficient

de certaines sécurités garanties par la Loi des Syndicats et par les conventions collectives. Les lois établissent les conditions de licenciement et assurent le contrôle des Conseil d'Arbitres, pour ces représentants dont le nombre peut varier entre 2 et 8 selon le nombre des travailleurs employés dans la dite entreprise. Le droit établi par l'article 41 et celui de l'article 40 qui consistent à élire et être élu se pratiquent dans notre pays d'une manière étroitement liée l'un l'autre.

3- Les organisations syndicales doivent demander l'autorisation de l'employeur pour les réunions en dehors du bureau du représentant dans les entreprises. D'autre part, dans les circonstances extraordinaires comme sous la loi Martiale, les commandants peuvent interdire ces réunions sans aucune instruction. La loi Martiale attribue à ces commandants, des pouvoirs illimités et incontrôlés. Si nous précisons que pendant plus de la moitié des 60 années de la République, notre pays a été gouverné par la loi Martiale, l'importance de cette loi devient plus claire.

4- Les droits établis par les articles 43 et 44 attribuent des pouvoirs aux représentants syndicaux qui ne sont aucunement garantis légalement. Ce n'est que par les conventions qu'on peut apporter certain soutien. Il n'y a pas de doute, que ces pouvoirs ne peuvent être utilisés que par les représentants (comme précisé dans les lois) des syndicats ayant signé une convention collective et pendant la durée de la convention.

5- Suivant sa politique de convention, le syndicat peut placer des articles prévoyant la mise en disposition de l'amouplement et du matériel nécessaires(chaises, téléphone, etc.) au bureau du syndicat par l'employeur.



6- Le système de convention collective est établi par deux statuts, l'un au niveau de l'entreprise, l'autre au niveau de la branche d'industrie. Au niveau de la branche d'industrie, elle se fait par le syndicat dont les adhérents forment la majorité de tous les travailleurs employés dans cette branche d'industrie; au niveau de l'entreprise, elle se fait par le syndicat, dont le pouvoir a été déterminé (le syndicat ayant organisé la majorité des travailleurs dans l'entreprise). Pour pouvoir faire des négociations et des conventions collectives, le pouvoir reconnu par le Ministère de Travail au niveau de la branche d'industrie; par le directorat Régional de Travail au niveau de l'entreprise est requis.

Un syndicat qui ne possède pas les conditions requises ne peut pas faire des négociations collectives ni au niveau national, ni au niveau de l'entreprise avec les employeurs, même si ses membres sont en majorité dans l'entreprise à ce moment.

Dans notre pays, étant donné que l'administration exécutive réserve le droit de déterminer le pouvoir d'un syndicat, le problème du pouvoir occupe une place importante pour les syndicats de classe et de masse qui défendent les intérêts des travailleurs et les syndicats jaunes. La structure du pouvoir politique fait qu'il prend position en faveur des syndicats fascistes et jaunes.

7- En conséquence de ce que l'on vient d'expliquer, le syndicat ayant le pouvoir de convention collective au niveau de la branche d'industrie ou au niveau de l'entreprise réserve le droit d'entreprendre des initiatives légales, afin d'empêcher les employeurs de changer les conditions de travail. Ne serait-ce que, même dans ce cas, on n'a pas le droit de "véto" contre les initiatives injustes de l'employeur. Bien que la constitution

définit l'Etat comme un Etat Social de Droit, le droit de la propriété dont bénéficient les employeurs est considéré "plus favorable à la distinction" que les droits des travailleurs, étant donné que la même Constitution protège le droit de la propriété beaucoup plus que les autres droits. Cette situation verbale met le droit de grève et de convention collective dans une position défavorable vis-à-vis du droit de la propriété.

8- Dans notre pays, l'organisation et l'activité syndicale au niveau des sociétés multinationales est très récente même comme concept. Nous sommes convaincus qu'il est nécessaire de changer cet état de restriction de l'organisation du travail face à la supra-nationalité du capital et de faire des efforts pour réaliser l'organisation internationale du travail.

9- Dans notre pays, le droit de s'informer sur le fonctionnement, les profits, les investissements, la production, l'expansion ou la modernisation des entreprises, et le droit de contrôle démocratique avec la participation des travailleurs dans le choix des politiques financières, technologiques et économiques des entreprises ne sont pas établis par les lois. Il en résulte des possibilités constitutionnelles délimitées reconnues à la propriété privée, de la forme du gouvernement politique et de la crise économique profonde de la bourgeoisie, que cette dernière fait preuve d'une sensibilité extrême devant de telles revendications de la classe ouvrière. Les employeurs n'ont pas l'intention de partager la gestion de leur entreprise avec personne et surtout pas avec les travailleurs.

Toutefois, dans notre pays, on a pensé à la "participation des travailleurs à la gestion" avec un projet de modification de la loi des Entreprises Economiques Publiques. Mais l'intention de

ce projet est plutôt autre que de faire participer les travailleurs à la gestion de ces entreprises publiques. "La participation à la gestion" est un moyen inventé dont les gestionnaires qui défendent le système de la domination des classes propriétaires des moyens de production, ont recours pour résoudre différents problèmes. Par ce moyen inventé, les employeurs font approuver aux travailleurs les décisions prises par eux-mêmes et de leur laisser le choix de l'exécution. Les travailleurs ne participent jamais réellement à la gestion de l'entreprise. D'autre part, cette invention sert à assurer la mise en oeuvre de la politique de stabilisation des salaires qu'on défend depuis toujours.

Les informations concernant le fonctionnement, les profits, les investissements de l'entreprise sont très importants pour les syndicats qui préparent une convention collective. Il serait possible de déterminer une politique réaliste de convention en se basant sur ces informations. Actuellement, ces informations ne peuvent être obtenues qu'indirectement.

10- En relation avec les conditions de travail, d'après le Code de Travail N°1475 et le Code Civil, les travailleurs bénéficient du droit d'arrêter le travail, lorsque les conditions de travail se développent dans un sens à mettre leur vie en danger. Toutefois, la loi 275 de Convention Collective, de Grève et de Lock-out est appliquée d'une telle manière, que telles actions (arrêt de travail) sont considérées comme "grève illégale" et les participants peuvent être sanctionnés de 6 mois de prison. En relation avec la sécurité du travail et la santé des travailleurs, il y a possibilité de fermer les entreprises dans le cas où on y établit des conditions contraires au règlement et aux articles relatifs du Code de Travail. Quant à la supervision et au contrôle des lieux de travail, un règlement décrété par le nouveau gouvernement a annulé les pouvoirs attribués aux

inspecteurs de la sécurité du travail et de la santé du Ministère de Travail. Ainsi, il ne sera plus possible de fermer les entreprises, même dans le cas où les conditions de travail y mettent sérieusement en danger la vie des travailleurs.

11- Les qualités démocratiques de la nouvelle Constitution adoptée en 1961 avaient irrité la bourgeoisie. Particulièrement après le grand développement et l'extension de l'organisation de la Confédération DISK fondée en 1967, le gouvernement au pouvoir en 1970, avait voulu modifier partiellement la loi des Syndicats, de Convention Collective, de Grève et de Lock-out. Ces modifications avaient pour objectifs de limiter le nombre des syndicats; à un seul dans la même branche d'industrie et une seule confédération dans le pays. Mais la classe ouvrière a réagi très violemment; dans les villes d'Istanbul et d'Izmit, des centaines de milliers de travailleurs ont manifesté contre ces modifications de loi. En effet, le Tribunal de la Constitution a annulé ces modifications en les jugeant contraires à la Constitution.

Actuellement, il existe des tendances visant à modifier les lois afin de limiter les droits d'organisation syndicale et de convention. On peut remarquer que l'Association des Industriels et des Hommes d'Affaires Turcs "TUSIAD" a élaboré un projet dans ce sens et l'a soumis au gouvernement Demirel. Si nous soulignons au passage que le Président du Syndicat des Employeurs de Métal "MESS" agit comme conseiller du Premier Ministre et de l'Organisation de Planification d'Etat, il sera d'autant plus clair que ce projet est en mesure de créer des conséquences graves. Nous voulons aussi remarquer que, loin d'être limités, les pouvoirs des employeurs montrent un développement en extension.

12- Les revendications de notre Confédération concernant la démocratisation de la vie de travail ont été soumises à l'opinion publique à plusieurs occasions et on a entrepris des initiatives pour les réaliser. Notre Confédération a soumis aux parlementaires ces projets de lois concernant: l'abolition de la discrimination entre employés et travailleurs; la suppression des limitations du droit de grève, la légalisation du Referendum qui consiste à choisir librement son syndicat; l'abolition des articles 13,17 et 24 du Code de Travail, qui reconnaissent des pouvoirs illimités à l'employeur en matière de licenciement et la modification de tous les articles de ce même Code; l'augmentation des sanctions à verser par les employeurs; la modification des règles établissant les heures de travail supplémentaire et de nuit en faveur des travailleurs, la semaine de travail de 40 heures; le salaire égal au travail égal; assurer l'impartialité des Directorats Régionaux de Travail; l'adaptation de la détermination du salaire minimum aux conditions actuelles; l'augmentation de l'indemnisation de l'ancienneté à 40 jours par année de travail et la rendre libre de taxe; l'ouverture des crèches dans les entreprises; l'extension de la sécurité sociale de façon à envelopper tous les travailleurs; l'abolition de la répression subie par les apprentis; la prolongation des congés payés de maternité à 3 mois avant et 3 mois après l'accouchement, au total 6 mois; etc.

Dans notre pays, les représentants syndicaux des entreprises où le syndicat a signé une convention collective sont protégés du point de vue des droits et libertés syndicaux. Par exemple, le licenciement des représentants syndicaux est lié à certaines conditions. Dans le cas où l'employeur n'observe pas ces conditions, le représentant licencié peut retourner au travail. En outre, la loi des Syndicats prévoit le versement d'une indemnisation aux travailleurs licenciés à cause d'activité syndicale.

Toutefois, la Cour Suprême de Jugement a pris des décisions au détriment des travailleurs allant jusqu'à la suppression de ces indemnisations.

13- Dans notre pays, on a l'intention d'organiser "des équipes spéciales de sécurité" pour les entreprises, face aux actions terroristes répandues. La réalisation d'un tel projet porte en soi la mise en cause des droits des travailleurs dans les entreprises. Ce projet est revendiqué au fait depuis 10 ans par les employeurs. Notre confédération s'opposera vigoureusement à ce projet. D'autre part, particulièrement après l'action des arrêts de travail de Septembre 1976 contre le projet des Tribunaux de Sécurité d'Etat, les employeurs ont pris des initiatives en préparant des listes noires portant les noms des travailleurs qui ont participé à cette action, en les empêchant d'être embauchés par les autres entreprises. Vu le grand nombre de chômeurs dans notre pays, ce genre de listes noires constitue un moyen de pression et d'intimidation supplémentaire pour les travailleurs. Nous voulons souligner aussi que la loi des Syndicats contient des articles interdisant à ceux qui ont été sanctionnés de peines précises, le droit d'être élus aux syndicats.

Finalement, nous pouvons dire, qu'en dépit de l'existence de certaines prévisions anti-démocratiques, notre Constitution possède une structure démocratique. Mais, malgré l'impératif constitutionnel, on n'a pas assuré la légalisation des droits syndicaux. Les circonstances actuelles montrent qu'on a l'intention même de régresser les droits existants. La classe ouvrière de Turquie et son organisation syndicale DISK font des efforts pour défendre les acquis sociaux et juridiques et pour les développer conformément au potentiel dynamique de notre société. Néanmoins, la victoire de la lutte politique dans notre pays déterminera le sort des droits et libertés syndicaux.