

LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX DÉCISIONS DANS L'ENTREPRISE EN TURQUIE (1)

Prof. Dr. Cahit TALAS

Introduction

La participation à la gestion est l'une des grandes aspirations des travailleurs de notre temps, comme le furent jadis la journée de huit heures, le droit syndical, le droit de grève, les salaires minima équitables, etc. Au cours des années récentes elle devient de plus en plus un droit et commence à faire partie intégrante des régimes économique, social et même politique de la plupart des pays industriels. Certes, elle prend une forme et une conception différentes selon le système économique de chaque pays.

Comme toute politique sociale la participation de tout genre et de tout niveau est la conséquence de l'industrialisation. Le développement industriel et l'anonymat grandissant du capital engendrent en général l'idée de la participation.

Dans les pays en voie de développement la participation est au début de son existence. Plusieurs raisons limitent son progrès. Tout d'abord, les conceptions et la mentalité des employeurs qui ne veulent pas partager leurs droits et leurs pouvoirs avec leurs travailleurs. Ils s'attachent encore à la terre conservant souvent les racines de la féodalité. Ensuite, le caractère rigide du droit de propriété subsiste. Dans la plupart des pays en voie de développement ce droit est encore absolu. Il est considéré comme sacré. A ces raisons s'ajoutent, comme il est indiqué dans le Document de base préparé par le B.I.T. pour ce colloque, les préoccupations plus vitales qui dominent les actions des travailleurs et des syndicats dans les pays en voie de développement. La durée du travail, les niveaux des salaires, la question de l'emploi, le droit syndical, le droit de grève et d'autres encore sont autant de problèmes qui conservent toujours leur prédominance dans la vie économique et sociale. Ces problèmes facilitent la prolongation du caractère paternaliste et autocrate des patrons.

I — Information Générale

Il est difficile de dire que la Turquie est encore un pays en voie de développement. En 1973 son produit national par tête d'habitant a atteint le chiffre de 500 dollars. La part de l'industrie dans ce produit national est de l'ordre de 33 pour cent. Elle compte trente huit millions d'habitants. Le nombre des travailleurs soumis à la légalisation du travail s'est accru considérablement en dix ans passant de 2 à 5 millions.

Depuis 1962 la Turquie s'efforce de transformer sa structure agricole par une industrialisation accélérée. Pour atteindre ce but plus rapidement elle utilise des plans quinquennaux de développement. Son troisième plan quinquennal (1973 - 1977) actuellement en application prévoit un taux d'accroissement du produit national brut de 7,9 pour cent par an. L'Etat prend une part active dans le développement et l'industrialisation du pays. Selon les termes des plans quinquennaux la Turquie a un régime d'économie mixte. La part des entreprises économiques appartenant à l'Etat s'élève à 30 pour cent. Le taux des investissements annuels de l'Etat par rapport aux investissements globaux atteint une proportion de 45 pour cent.

II — Arrangements institutionnels permettant aux représentants des travailleurs d'être associés à différentes décisions

Quelques embryons institutionnels de la participation en général ont existé en Turquie depuis les années vingt. En effet, d'après l'article 11 de la Loi sur la Protection des Droits des Travailleurs des Mines de Charbon de la Région d'Eregli, de 1921, les salaires minima des mineurs doivent être déterminés par une commission tripartite. Celle-ci est composée de trois membres, le gouvernement, les employeurs et les travailleurs y étant représentés sur pied d'égalité. Elle a été élargie et maintenue. La loi du Travail promulguée en 1936 et codifiée en 1971 a institué également une commission tripartite en vue de déterminer les salaires minima des travailleurs, y compris des travailleurs agricoles. Celle-ci se réunit tous les deux ans sur la convocation du Ministère du Travail.

La législation Turque du travail prévoit encore d'autres arrangements institutionnels importants. Selon l'article 78 de la Loi du Travail susmentionnée, les travailleurs de chaque entreprise occupant au moins 50 ouvriers ont le droit d'élire leurs représentants. Le nombre de ceux-ci va de un à cinq d'après la dimension de l'entreprise. Les représentants ouvriers participent aux travaux

relatifs aux différends individuels et collectifs qui surgissent entre les employeurs et les travailleurs.

Il existe encore d'autres lois qui ont créé certaines institutions auxquelles les représentants des travailleurs prennent part sur un pied d'égalité. Ainsi la Loi organique du Ministère du Travail, promulguée en 1946, institue par son article 17 une Assemblée du Travail, d'une composition tripartite. Les représentants des travailleurs et des employeurs participant à cette Assemblée sont élus par leurs organisations professionnelles respectives. Elle se réunit sur la convocation du Ministère du Travail, étudie et discute les problèmes relatifs à la vie du travail. Elle est un organe consultatif. Cependant, ses décisions influencent largement le processus de la législation du travail en général.

Au cours des années 1945 et 1946 d'autres organismes tripartites ont été institués. Ainsi la Loi de 1945 créant l'Institution des Assurances Sociales constitue une étape particulière dans la voie de la participation. Dans deux organes de l'Institution susmentionnée, les travailleurs sont largement représentés. L'Institution a trois organes, à savoir, la Direction Générale, le Conseil d'Administration et l'Assemblée Générale. La composition de ces derniers est tripartite. Les travailleurs et les employeurs y sont représentés sur pied d'égalité. L'Assemblée Générale ayant au moins 15 représentants de travailleurs et d'employeurs élue par leurs syndicats respectifs se réunit chaque année, étudie et discute le Rapport annuel des travaux ainsi que d'autres problèmes ayant trait aux assurances sociales. Cette Assemblée aussi est un organe consultatif. Mais ses discussions et décisions influencent les travaux administratifs et législatifs. Quant au Conseil d'Administration, organe exécutif de l'Institution des Assurances Sociales il est constitué par neuf membres. Les travailleurs y sont représentés par deux membres élus par les travailleurs qui participent à l'Assemblée Générale. Les employeurs aussi y sont représentés par deux membres, cinq autres venant du côté gouvernemental. La durée du mandat de chaque membre est de trois ans.

Une autre Institution qui concerne la participation par ses organes composants a été créée en 1946. C'est le Service de l'Emploi. Il a une Assemblée nationale et plusieurs Assemblées locales au sein desquelles aussi les travailleurs et les employeurs sont représentés sur un pied d'égalité. L'Assemblée nationale se réunit chaque année sur la convocation du Ministère du Travail. Elle est chargée d'étudier les problèmes entrant dans le domaine d'activité

du Service de l'Emploi et les questions soumises par le Ministère du Travail. Quant aux Assemblées locales, elles sont aussi d'une composition tripartite. Un Arrêté gouvernemental promulgué en 1954 régleme leur fonctionnement. Elles travaillent sous la présidence des préfets intéressés. Leurs fonctions, selon l'Arrêté susmentionné sont de régulariser l'offre et la demande de l'emploi, de suivre les variations des niveaux des salaires en les comparant au coût de la vie, de prendre des mesures appropriées pour assurer la formation professionnelle des travailleurs et de donner des avis relatifs aux quesitons rentrant dans la compétence du Service de l'Emploi.

Il existe encore certaines autres mesures institutionnelles qui prévoient la participation des travailleurs à différentes décisions, par exemple la représentation des ouvriers aux commissions de conciliation et aux conseils d'arbitrage (La Loi sur les Conventions du Travail, le Droit de grève et le Lock-Out de 1963), etc.

On voit que sur le plan institutionnel de la participation des travailleurs aux décisions qui les concernent, la Turquie a une longue tradition venant des années vingt. Des lois et des décisions gouvernementales jouent un rôle important dans ce processus. Mais il faut tout de suite constater que la participation reste tout de même limitée et ne s'étend qu'aux organismes officiels ou gouvernementaux. L'entreprise se trouve en dehors de ce développement. Le régime des négociations collectives na pu jouer le rôle attendu dans ce domaine. Les raisons sont les mêmes que celles que nous avons signalées ou début de cette communication.

III — Arrangements législatifs en vue d'assurer la participation des travailleurs à la gestion des entreprises.

Les conventions collectives contiennent assez rarement des clauses relatives à la participation des travailleurs à la gestion. Les syndicats n'insistent pas sur l'introduction de ce régime par les conventions collectives pour la raison qu'ils rencontrent une opposition forte des employeurs. Il existe pourtant quelques pas, certes, assez modérés, dans ce domaine. En effet, d'après une recherche effectuée par l'Organisme d'Etat de la Planification, aucune grève ayant à sa base une revendication relative à la participation n'a été constatée jusqu'à présent. Dans son Rapport général présenté par la Confédération des Syndicats de Travailleurs de Turquie - Türk-İş à son Assemblée Générale en 1970, il est dit que la gestion de l'entreprise pour l'employeur est un droit absolu et sacré. Il ne veut pas entendre les revendications ouvrières

concernant la participation à la gestion. Cependant et malgré des oppositions résolues, les premiers pas vers une introduction ont été réalisés. Certaines dispositions ayant trait à la participation ont été incluses dans plusieurs conventions collectives. Ainsi par exemple, les représentants des travailleurs participent aux comités d'hygiène et de sécurité, aux comités de productivité, de recrutement, de promulgation, de protection, d'organisation, de formation, à la commission d'étude des salaires, etc. Ici aussi, les entreprises économiques appartenant à l'Etat vont jouer un rôle de pionnier.

La législation en vigueur depuis introduisant la participation au niveau des comités et de conseils d'administration ne s'applique qu'aux entreprises économiques de l'Etat. Nous allons décrire brièvement les traits principaux de cette législation.

1 — **La Loi de 1960** : La Révolution du 27 Mai 1960 a apporté plusieurs changements à la vie économique et sociale du pays. En ce qui concerne la participation, il faut citer la Loi annexée à la Loi sur l'Organisation, l'Administration et le Contrôle des Entreprises Economiques d'Etat, de 1938. Selon l'article 3 de cette loi annexe les conseils d'administration de toutes les entreprises économiques appartenant à l'Etat sont abolis et remplacés par des conseils de directeurs. Un représentant élu par le personnel y compris les travailleurs, avec la collaboration des syndicats intéressés siège dans ces conseils de directeurs. Mais il faut souligner que cette participation ne va pas jusqu'à l'entreprise.

2 — **La Loi de 1964** : Une autre loi portant numéro 440 et ayant trait à la participation a été votée en 1964. Elle ne vise que les entreprises économiques de l'Etat. Son objectif principal est de donner un statut particulier à ces entreprises en vue d'assurer leur fonctionnement d'une façon productive. Selon ses dispositions, les entreprises économiques de l'Etat sont divisées en deux catégories, à savoir, les Organisations et les Etablissements. Ces derniers font partie des premières. Chaque Organisation a un conseil d'administration. Celui-ci est l'organe compétent de la gestion. Deux de ses membres sont élus par le personnel, l'un par le corps de fonctionnaires, l'autre par les travailleurs. Cependant, un règlement promulgué en 1967 restreint la participation visée par la loi susmentionnée et prescrit que seules les organisations faisant travailler 10.000 ouvriers et plus peuvent avoir un représentant des travailleurs à leur conseil d'administration. Ainsi l'application prend un caractère très limité dans la pratique.

Quant aux Etablissements, leur gestion est assurée par un

comité. Un directeur, nommé par les conseils d'administration est à la tête de celui-ci. Ce comité a quatre membres, dont trois sont élus par les employés parmi les cadres dirigeants des établissements et un par les ouvriers. Ainsi quatre sur cinq des membres des comités d'Etablissement sont élus par l'ensemble du personnel. Mais cette pratique aussi est très restreinte étant donné que la loi ne s'applique qu'aux établissements faisant travailler 10.000 ouvriers et plus.

Conclusion :

La Turquie, comme on vient de le voir, se trouve pratiquement au début du régime de participation. La législation encore très modérée ne vise que le secteur public. Jusqu'à présent le système des conventions collectives n'a pas joué le rôle attendu et efficace dans ce domaine. Un dialogue n'a pas été établi entre employeurs et travailleurs ouvrant la voie à une compréhension pour une participation efficace et élargie.

(1) Communication présentée au Colloque sur la participation des travailleurs aux décisions dans l'entreprise, (Oslo, 20-30 août 1974).