

Gewerkschaften in der Türkei

Interessenvertretung unter schwersten Bedingungen

DEMET ŞAHENDE DINLER

Juni 2013

- Türkische Gewerkschaften leiden weiterhin unter restriktiven rechtlichen Rahmenbedingungen sowie unter Einschüchterungs- und Behinderungsversuchen von Arbeitgebern.
- Auch die neuesten rechtlichen Änderungen erfüllen nicht die Erwartungen nach größerer demokratischer Freiheit und Schutz des Vereinigungsrechts. Weder der Organisationsgrad von nur 9,2 Prozent aller Beschäftigten noch die Tarifabdeckung von nur etwa 3 Prozent werden sich dadurch nachhaltig erhöhen lassen.
- Trotz aller Versuche, sich auch in der Öffentlichkeit stärker zu profilieren, bleiben der politische Einfluss türkischer Gewerkschaften und ihre gesellschaftliche Akzeptanz begrenzt. Hinzu kommen historisch gewachsene ideologische Gräben sowohl zwischen Gewerkschaften derselben Branche als auch den Gewerkschaftsdachverbänden.
- Dennoch suchen und finden die türkischen Gewerkschaften Wege der Organisation neuer Mitglieder. Einige Gewerkschaften sind im letzten Jahrzehnt erfolgreich gewachsen, indem sie die Beschäftigten multinationaler Unternehmen auch mithilfe globaler Unterstützung für sich gewannen. Andere haben ihre Kräfte auf die Organisation von LeiharbeiterInnen in einem zunehmend prekären, flexiblen und informellen Arbeitsmarktumfeld konzentriert.



Inhalt

1. Die Gewerkschaftslandschaft	1
1.1 Das historische Erbe der türkischen Gewerkschaftsbewegung	1
1.2 Langfristige Probleme bestehen weiterhin: hierarchische Strukturen, ideologische Gräben und geringer Organisationsgrad	2
1.3 Arbeits- und Gewerkschaftsgesetze als strukturelle Hindernisse bei der Organisierung neuer Mitglieder	5
2. Kernaufgaben	10
2.1 Stärken und Schwächen der Tarifverhandlungen	10
2.2 Der soziale Dialog wird gestärkt, aber bleibt verfahrensorientiert	12
3. Politischer Einfluss	13
3.1 Politische und gesellschaftliche Herausforderungen: prekäre Beschäftigung als Bedrohung der Gewerkschaften	13
3.2 Die gesellschaftliche Akzeptanz der Gewerkschaften ist gering, ihr politischer Einfluss begrenzt	14
3.3 Verstärkte Anbindung an europäische und internationale Netzwerke	15
4. Zukunftsaussichten	16
4.1 Organisationsstrukturen sind nicht fähig, neuen Herausforderungen zu begegnen	16
4.2 Die Wirtschaftskrise trifft Gewerkschaftsmitglieder hart und erfordert ein Umdenken der strategischen Prioritäten	20
4.3 Empfehlungen für eine positive Entwicklung der Gewerkschaften in der Zukunft	21
Literatur	23

1. Die Gewerkschaftslandschaft

1.1 Das historische Erbe der türkischen Gewerkschaftsbewegung

Der türkische Gewerkschaftsdachverband TÜRK-İŞ, der vor allem öffentlich Bedienstete organisiert, wurde 1952 auf der Grundlage des ersten Gewerkschaftsgesetzes von 1947 gegründet. Dieses Gesetz sah jedoch weder ein Recht auf Tarifverhandlungen noch ein Streikrecht vor. Die Position des Dachverbandes sollte »über der Parteipolitik« stehen und war eher regierungsfreundlich. Nach dem Militärputsch von 1960 wurden 1963 das Gewerkschaftsgesetz Nr. 274 und das Gesetz Nr. 275 über Tarifverhandlungen, Streiks und Aussperrungen verabschiedet. Darin wurde das Recht auf Streiks und Tarifverhandlungen anerkannt, was die Mitgliedszahlen auf über 1 Million im Jahr 1971 dramatisch in die Höhe schießen ließ.

Der Bund Progressiver Gewerkschaften (DİSK) wurde 1967 nach einem Streik in einer Glasfabrik gegründet, der zur Spaltung innerhalb des TÜRK-İŞ geführt hatte. Schwerpunktmäßig organisierte DİSK die Beschäftigten der Privatwirtschaft und vertrat eine deutlich radikalere Linie. Kämpferisch in seinen Aktionen unterstützte er die sozialistische Arbeiterpartei der Türkei (TİP), unter deren Gründungsmitgliedern sich auch Mitglieder der DİSK-Führung befanden. 1970 wurde der Verband Nationalistischer Gewerkschaften (MİSK) gegründet. Dieser erhielt zwar Unterstützung zur Zeit der Regierung der Nationalen Front 1975, konnte sich aber nicht erfolgreich durchsetzen.

1971 kam es zu einem weiteren Militärputsch, in dessen Verlauf sämtliche Streiks verboten wurden und gewerkschaftliche Aktivitäten nur nach vorheriger Genehmigung erlaubt waren. Drei Jahre nach den demokratischen Wahlen von 1973 wurde ein dritter Dachverband gegründet: HAK-İŞ, der ideologisch der islamischen Nationalen Heilspartei (MSP) nahe stand. HAK-İŞ stand für einen nichtkonfrontativen Kurs und einvernehmliche Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Es gab also eine Spaltung der Gewerkschaftsbewegung der Türkei nach ideologischer Ausrichtung.¹

Nach dem Einschreiten der Militärs 1980 wurden Aktivitäten von DİSK, HAK-İŞ und MİSK verboten. Die Füh-

rung der DİSK wurde vor Gericht gestellt und die meisten seiner Mitglieder mussten Mitgliedsgewerkschaften des TÜRK-İŞ beitreten. 1981 konnte HAK-İŞ seine Arbeit wieder aufnehmen, ebenso MİSK 1984 und DİSK 1991. Die Verabschiedung des Gewerkschaftsgesetzes Nr. 2821 und des Gesetzes Nr. 2822 über Tarifverträge, Streiks und Aussperrungen im Jahr 1983 änderten zwar den rechtlichen Rahmen, in dem sich Gewerkschaften bewegten, schränkte aber die Vereinigungsfreiheit erheblich ein. Mit geringfügigen Änderungen galt dieses Gesetz von 1983 bis Ende 2012 und hat die Organisationsanstrengungen der Gewerkschaftsbewegung beträchtlich behindert. (Für die gesetzlichen Neuregelungen siehe Kapitel 1.2)

Historisch sehr viel komplizierter und schwieriger gestaltete sich die Lage bei den Staatsbeamten. 1965 gewährte das Gesetz Nr. 624 den Staatsbediensteten das Recht auf Gründung von Gewerkschaften, aber weder ein Recht auf Tarifverhandlungen noch auf Streiks. Die nach diesem Gesetz entstandenen Gewerkschaften wurden nach dem Eingreifen der Militärs 1971 aufgelöst und seither durften sich Beamte nur noch in Interessenverbänden organisieren. Mit Ausnahme der Lehrgewerkschaft hinterließ keine der in der Zeit von 1965 bis 1971 gegründeten Gewerkschaften irgendwelche Spuren in der heutigen Gewerkschaftsbewegung.

In den 1980er Jahren gab es zwar immer noch keinen geeigneten rechtlichen Rahmen für gewerkschaftliche Aktivitäten der Staatsbediensteten, aber mit Berufung auf maßgebliche internationale Übereinkommen zur Vereinigungsfreiheit forderte man das demokratische Recht auf Gründung von Gewerkschaften ein. Den Anfang machten dabei in den frühen 1990er Jahren die Lehrer und die Kommunalbediensteten. Auf dem Höhepunkt dieser Entwicklung wurde ein Rat zur Gründung eines Dachverbandes der Beamten- und Kommunalgewerkschaften eingesetzt, der in einer Reihe landesweiter Demonstrationen, Märschen, Hungerstreiks und Arbeitsniederlegungen für das Recht auf Vereinigung und Tarifverhandlungen kämpfte. 1995 trugen diese Anstrengungen Früchte mit einer Verfassungsänderung, die Staatsbediensteten das Recht auf Vereinigung gewährte. In den 1990er Jahren entstanden dann die drei gegenwärtig größten gewerkschaftlichen Dachverbände der öffentlich Bediensteten: Türkiye KAMU-SEN (1992), KESK (1995) und MEMUR-SEN (1995).²

1. Für weitere Einzelheiten s. Aslan und Baydar (1998), Koç (2003), Koçer (2007), Ozan (2011).

2. Weitere Gewerkschaftsbünde sind BASK, DESK, BİRLEŞİK KAMU-İŞ. Es gibt auch unabhängige Gewerkschaften.

Erst 2001 wurde der Rechtsstatus der Gewerkschaften für öffentlich Bedienstete in einem gesonderten Gesetz geregelt. Gesetz Nr. 4688 beschrieb die Rechtsgrundlage für Gewerkschaftsaktivitäten, gewährte aber weder ein Streikrecht noch ein Recht auf Tarifverhandlungen.³

1.2 Langfristige Probleme bestehen weiterhin: hierarchische Strukturen, ideologische Gräben und geringer Organisationsgrad

Unabhängig von ihren ideologischen Überzeugungen sind fast alle Gewerkschaften und Gewerkschaftsbünde sehr hierarchisch aufgebaut. Die Macht ist normalerweise im Vorstand konzentriert. Der Rat der Bezirksverbandsvorsitzenden setzt sich aus den Vorsitzenden aller offiziellen Verbände auf Bezirksebene der Gewerkschaft in der Türkei zusammen, die sich zur Besprechung von Gewerkschaftsthemen treffen. Aber nicht in allen Gewerkschaften wird dieses Verfahren umfassend und regelmäßig angewandt. Das oberste Entscheidungsgremium ist der Gewerkschaftstag, der i. d. R. alle vier Jahre abgehalten wird, den Vorstand – normalerweise auf vier Jahre – wählt und Beschlüsse fasst. Am Gewerkschaftstag nehmen die von den einzelnen Bezirksverbänden gewählten Delegierten teil. Betriebliche Vertrauensleute (*shop stewards*) werden in einigen Fällen gewählt, in anderen von der Gewerkschaftsführung berufen.⁴ Wie wissenschaftliche Untersuchungen gezeigt haben, verschlingen die Gehälter und Ausgaben der Vorstandsmitglieder in einigen Gewerkschaften zudem große Anteile des Budgets und werden manche MitarbeiterInnen durch Klientelnetzwerke rekrutiert (s. Lordoğlu, 2004).⁵ Bemerkenswert ist ebenfalls, dass nur sehr wenige Frauen in den gewerkschaftlichen Entscheidungsgremien vertreten sind.

Bis 1995 durften sich Vorstandsmitglieder nur für vier Amtszeiten zur Wahl stellen; dann wurde auf Druck der Gewerkschaften die Gesetzgebung geändert und die Zahl der Amtszeiten für Führungspositionen erweitert.⁶

3. S. für weitere Einzelheiten: <http://www.kesk.org.tr/node/49>.

4. Artikel 34 des Gewerkschaftsgesetzes 2821 sieht vor, dass betriebliche Vertreter ernannt werden können. Wahlen werden in den Gewerkschaftssatzungen geregelt. Es ist rechtlich nicht verpflichtend, Wahlen der Vertrauensleute abzuhalten.

5. Lordoğlu dokumentierte diese Probleme anhand einer Auswahl von 6 Gewerkschaften aus den Bereichen Nahrungsmittel, Glas, Metall und Petrochemie.

6. Absatz (5) und (6) des Artikels 9 von 2821 wurden am 4.4.1995 per Gesetz 4101 geändert.

Tabelle 1: Offizielle Mitgliedszahlen

Gewerkschaftsbund	Anzahl der Mitglieder	Anzahl der Gewerkschaften
TÜRK-İŞ	712.063	33
HAK-İŞ	157.480	15
DISK	97.662	17
unabhängig	34.466	27
Gesamt	1.001.671	–
Organisationsgrad	9,21 %	–

Quelle: Ministerium für Arbeit und Soziales, Februar 2012

Lange Zeit wiesen die offiziellen Zahlen des Arbeitsministeriums einen recht hohen Organisationsgrad der Gewerkschaften im Privatsektor auf (knapp 60 %). Diese Zahlen berücksichtigten aber weder den hohen Anteil von informell beschäftigten Arbeitern noch den Umstand, dass eine gewerkschaftliche Vertretung (und damit Tariffähigkeit) ja erst ab einem betrieblichen Organisationsgrad von 50 % + 1 anerkannt wird. Çelik und Lordoğlu (2006) schlugen daher vor, dass man Beschäftigte im informellen Sektor sowie die tarifvertraglich geschützten ArbeitnehmerInnen einbeziehen müsse. Bakır und Akdoğan (2009) kamen mit dieser Methode 2007 zu dem Ergebnis, dass 6,1 Prozent der Lohnempfänger organisiert sind.⁷

Im Februar 2013 veröffentlichte das Arbeitsministerium nun die neuen Mitgliedszahlen, die sich von den alten massiv unterscheiden, allgemein hin aber als sehr viel realistischer angesehen werden. Von insgesamt knapp 10,9 Mio. formell Beschäftigten sind demnach 1 Mio. gewerkschaftlich organisiert, was einem Organisationsgrad von 9,2 Prozent entspricht.

Innergewerkschaftliche Rivalitäten sind stark ausgeprägt (s. Uçkan, 2002), und zwar nicht nur zwischen Mitgliedsorganisationen verschiedener Gewerkschaftsbünde, sondern auch innerhalb desselben Dachverbandes derselben Branche. Sehr unwahrscheinlich erscheint bis auf weiteres deshalb auch eine Stärkung der Arbeitnehmervertretung durch Fusion von Gewerkschaften derselben Branche angesichts tief verwurzelter historischer und ideologischer Differenzen zwischen den Gewerk-

7. Nach denselben Berechnungen belief sich diese Zahl 1988 auf 22,2.



Tabelle 2: Stand der Mitgliedschaft bei den Gewerkschaften der drei größten Gewerkschaftsbünde

Branche	Gewerkschaft	Gewerkschaftsbund	Mitgliederzahlen	Organisationsgrad
Land-/Forstwirtschaft, Jagd-/Fischereiwesen	Orman-İş	Türk-İş	724	0,59
	Tarım-İş	Türk-İş	9,953	8,08
	Birlik Orman İş	Hak-İş	0	0,00
	Öz Orman İş	Hak-İş	23,780	19,31
Bergbau	Genel Maden İş	Türk İş	11,418	6,12
	Türk Maden İş	Türk İş	24,201	12,96
	Dev Maden Sen	Disk	178	0,10
	Öz Maden-İş	Hak-İş	97	0,05
Erdöl, Chemikalien, Gummi, Kunststoff, Medizin	Petrol-İş	Türk-İş	27,392	5,88
	Lastik-İş	Disk	7,168	1,54
	Öz Petrol-İş	Hak-İş	461	0,10
Nahrungsmittel	Tek Gıda-İş	Türk-İş	31,179	5,99
	Öz Gıda-İş	Hak-İş	20,971	4,03
	Gıda-İş	Disk	1,788	0,34
	Şeker-İş	Türk-İş	15,667	3,01
Textilien	Teksif	Türk-İş	54,845	5,51
	Öz İplik-İş	Hak-İş	17,006	1,71
	Tekstil	Disk	10,203	1,02
	Deri-İş	Türk-İş	1,804	0,18
Holz, Papier	Ağaç-İş	Türk-İş	2,446	1,10
	Öz Ağaç-İş	Hak-İş	7,380	3,31
	Selüloz-İş	Türk-İş	3,268	1,47
	Tümka-İş	Disk	593	0,27
Presse- und Verlagswesen	Basın-İş	Türk-İş	1,791	1,72
	Basın-İş	Disk	546	0,52
	Medya-İş	Hak-İş	560	0,54
	TGS	Türk-İş	817	0,78
Bank- und Versicherungswesen	Bass	Türk-İş	10,446	3,93
	Basisen	Türk-İş	38,131	14,35
	Bank-Sen	Disk	493	0,19
Zement, Ton und Glas	Çimse-İş	Türk-İş	20,142	12,44
	Kristal-İş	Türk-İş	6,747	4,17



Metall	Türk Metal	Türk-İş	151,734	11,10
	Çelik-İş	Hak-İş	27,493	2,01
	Birleşik Metal-İş	Disk	26,061	1,91
Bauwesen	Yol-İş	Türk-İş	32,385	2,25
	Devrimci Yapı-İş	Disk	2	0,00
Energie	Tes-İş	Türk-İş	45,882	19,56
	Enerji-Sen	Disk	279	0,12
Handel, Büro, Bildung und Bildende Künste	Tez Koop-İş	Türk-İş	50,319	2,34
	Koop-İş	Türk-İş	28,089	1,31
	Sosyal-İş	Disk	7,246	0,34
	Sine-Sen	Disk	15	0,00
	T. Büro-İş	Hak-İş	55	0,00
Transport	Tümtis	Türk-İş	6,775	1,01
	Nakliyat-İş	Disk	2,789	0,42
	Taşıma İş Sendikası	Hak-İş	26	0,00
	Demiryol-İş	Türk-İş	14,563	2,17
	Hava-İş	Türk-İş	13,497	2,01
Schiffbau, Wasser, Seeverkehr, Lagerung, Aufbewahrung	TDS	Türk-İş	4,536	3,16
	Liman-İş	Türk-İş	3,140	2,18
	Dok Gemiş-İş	Türk-İş	2,245	1,56
	Limter-İş	Disk	134	0,09
Kommunikation	Türkiye Haber-İş	Türk-İş	16,203	23,69
Gesundheit	Sağlık-İş	Türk-İş	5,264	1,87
	Dev Sağlık-İş	Disk	1,234	0,44
Unterkunft und Unterhaltung	Toleyis	Türk-İş	14,012	2,22
	Oleyis	Hak-İş	6,357	1,01
	Dev Turizm-İş	Disk	7	0,00
	Futbol-Sen	Hak-İş	279	0,04
Verteidigung und Sicherheit	Türk Harb-İş	Türk-İş	21,134	11,02
	Öz-İş	Hak-İş	1,936	1,01
Allgemeine Dienstleistungen	Belediye-İş	Türk-İş	41,314	6,30
	Hizmet-İş	Hak-İş	51,079	7,79
	Genel-İş	Disk	41,466	6,33

Eigene Darstellung auf Grundlage von Daten des Arbeitsministeriums.

schaftsbünden. Was die Mitgliedszahlen anbetrifft, ist TÜRK-İŞ weiterhin der größte Dachverband. Eine aus zehn Gewerkschaften innerhalb des TÜRK-İŞ bestehende »Plattform zur Konzentration der Gewerkschaftsmacht« (*Sendikal Güç Birliği Platformu*)⁸ suchte auf dem Gewerkschaftstag im Dezember 2011 die Konfrontation mit der Führung des Gewerkschaftsbundes. Zwar schafften es ihre Kandidaten nicht in den Vorstand von TÜRK-İŞ, aber innerhalb des Bundes entstand ein Machtblock, der sich auf gemeinsame Aktionen bei Arbeitsgesetzgebung, internationalen Beziehungen und Frauenrechten verständigte mit dem Anspruch, eine radikale Alternative zur vorherrschenden bürokratischen Struktur und nachgiebigen Haltung des Dachverbandes zu bieten.⁹

Trotz seiner islamischen Überzeugungen verfolgt der HAK-İŞ zunehmend eine pro-europäische Linie und versucht, sich der internationalen Gewerkschaftsbewegung anzunähern. Er verbindet eine moderate Haltung gegenüber der Regierung mit Kompromissbereitschaft, sobald es um den Schutz der Mitgliederinteressen geht (s. Buğra, 2002). Auf dem Hintergrund seiner kämpferischen Traditionen aus den 1960er und 1970er Jahren bleibt der DİSK in seiner kritischen Haltung gegenüber der Regierungspolitik und Arbeitnehmerrechten am radikalsten von allen Dachverbänden. Nach dem Verlust großer Teile seiner Mitglieder an TÜRK-İŞ in den 1980er Jahren, als der DİSK gesetzlich verboten war, bleibt seine tatsächliche Macht in der Gewerkschaftsbewegung begrenzt und durch mangelnde Geldmittel und innergewerkschaftliche Rivalitäten eingeschränkt. Mit Ausnahme einiger weniger engagierter Gewerkschaften hat keine seiner Mitgliedsorganisationen erfolgreich neue Mitglieder gewonnen.

Unter den Dachverbänden für Beamte steht KESK, ursprünglich die treibende Kraft bei der Schaffung eines rechtlichen Rahmens für Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, unter dem Vorwurf, den Bezug zur Basis verloren zu haben, auch wenn man der Regierungspolitik immer noch kritisch gegenüber steht. TÜRK KAMUSEN entwickelte sich zu einem Dachverband mit rechtsnatio-

Tabelle 3: Offizielle Mitgliedszahlen der Beamtengewerkschaften

Gewerkschaftsbund	Mitgliedszahl
KESK	232.083
TÜRKİYE KAMU-SEN	394.497
MEMUR-SEN	515.378
BASK	3.627
BİRLEŞİK KAMU İŞ	26.422
HAK-SEN	3.499
DESK	4.146
Unabhängige	15.450
Gesamt	1.195.102
Anzahl der öffentlich Bediensteten	1.874.543
Organisationsgrad	63.75 %

Quelle: Amtsblatt Nr. 27987, 7. Juli 2011

nalistischer Ausrichtung, änderte aber angesichts des hervorragenden Abschneidens von MEMUR-SEN den Kurs hin zu einer weniger regierungsfreundlichen Haltung unter Beibehaltung der ideologischen Grundsätze. Noch vor zehn Jahren war MEMUR-SEN einer der kleineren Gewerkschaftsbünde, gewann aber im letzten Jahrzehnt annähernd 500.000 neue Mitglieder hinzu; dies geschah während der Amtszeit der jetzigen Regierung, der Vorzugsbehandlung zugunsten dieses Dachverbands vorgeworfen wird.¹⁰

1.3 Arbeits- und Gewerkschaftsgesetze als strukturelle Hindernisse bei der Organisierung neuer Mitglieder

Arbeitsgesetzgebung und Vereinigungsfreiheit

Die Arbeitsgesetzgebung unterscheidet zwischen einem nach Arbeitsgesetz Nr. 4857 vertraglich als ArbeitnehmerIn (*işçi*) oder nach dem Gesetz für den Staatsdienst Nr. 657 als Beamter (*memur*) eingestuftten Beschäftigten. Die meisten Beschäftigten des privaten und öffentlichen Sektors unterliegen den Regelungen von 4857.¹¹

8. Mitglieder der Plattform sind Petrol-İş, Hava-İş, der türkische Journalistenverband, Tez Koop-İş, Deri-İş, Tümtis, Tek Gıda-İş, Belediye-İş, Basın-İş, Kristal-İş.

9. Die Meinungen sind geteilt, was die Plattform anbetrifft. Während einige Autoren die Initiative für ein neues kämpferisches Gewerkschaftswesen (Aydın 2011) begrüßen, sind andere zurückhaltender und verweisen auf die unausgesprochene Notwendigkeit zur Änderung gewerkschaftlicher Satzungen und Strukturen, um die Demokratisierung unter den Gewerkschaften voranzutreiben (Bilgin 2011).

10. Am 11. März 2012 verweigerte der IGB dem MEMUR-SEN die Mitgliedschaft mit der Begründung, dass es sich nicht um einen »unabhängigen« Gewerkschaftsbund handele.

11. ArbeitnehmerInnen außerhalb des Geltungsbereichs des Arbeitsgesetzes sind Seeleute und Luftfahrtbedienstete sowie die Mitarbeiter von Agribetrieben mit weniger als 50 Beschäftigten, Hausangestellte, Beschäftigte in traditionellen Handwerksbetrieben im Familienbesitz und Sportler.

Die Vereinigungsfreiheit wird nach Artikel 52 der türkischen Verfassung und den maßgeblichen, von der Türkei unterzeichneten Übereinkommen der ILO garantiert. Es gibt jedoch systematische Verstöße der Arbeitgeber trotz Strafandrohung nach dem türkischen Strafrecht bei Zuwiderhandlung. Schikanen und Einschüchterung der Beschäftigten, die einer Gewerkschaft beitreten, sind alltägliche Praxis bei privatwirtschaftlichen Arbeitgebern: organisierte und nichtorganisierte Beschäftigte werden getrennt, indem man sie in unterschiedliche Abteilungen versetzt und damit die organisierten ArbeitnehmerInnen isoliert, die Arbeitsbelastung von Gewerkschaftsmitgliedern wird erhöht oder ihre Leistung herabgestuft oder emotionaler Druck wird über Familie und Verwandte ausgeübt (s. Bakır und Akdoğan, 2009; Uçkan und Yıldırım, 2010; Dinler, 2012). Sollten diese Maßnahmen keine Wirkung zeigen, kündigen die Arbeitgeber den Gewerkschaftsmitgliedern. Trotz fehlender offizieller Statistiken¹² neueren Datums oder Medienberichten über Streikposten und Streikaktionen entlassener ArbeitnehmerInnen vermitteln der Jahresbericht des IGB und Gerichtsurteile zur Wiedereinstellung entlassener Beschäftigter einen Eindruck von der sehr hohen Zahl an Entlassungen unter den gewerkschaftlich organisierten ArbeitnehmerInnen.¹³

Nach dem Gesetz können ArbeitnehmerInnen vor Gericht auf Wiedereinstellung klagen, in einigen Fällen wurde schon zugunsten der Beschäftigten geurteilt. Sollte der Richter entscheiden, dass ein/e ArbeitnehmerIn aufgrund ihrer oder seiner Gewerkschaftsmitgliedschaft entlassen wurde, hat der Betreffende Anspruch auf Erstattung der Kosten (*unionisation payment*). Die Verhandlungen können sich aber hinziehen und falls der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht wieder einstellt, hat er Schadensersatz zu leisten.¹⁴ Die aggressiven Takti-

ken der Arbeitgeber sind ein wesentliches Hindernis bei der Werbung neuer Mitglieder für die Gewerkschaften, wobei Angst vor der Arbeitslosigkeit den Ausschlag gibt.

Gewerkschaftsgesetze für Beschäftigte im Privatsektor

Beschäftigte innerhalb und außerhalb des Staatsdienstes unterliegen unterschiedlichen Gewerkschaftsgesetzen. Bis zur Verabschiedung des »Neuen Gesetzes für Gewerkschaften und Tarifverhandlungen« am 18. Oktober 2012 durch das Parlament galt für ArbeitnehmerInnen generell das Gewerkschaftsgesetz Nr. 2821 und das Gesetz Nr. 2822 über Tarifverträge, Streiks und Aussperrungen. Beide Gesetze waren sowohl vom Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) wie auch von den türkischen Gewerkschaften wiederholt wegen ihrer außerordentlich restriktiven Vorschriften zur gewerkschaftlichen Mitgliederorganisation kritisiert worden. Fast 30 Jahre lang gaben diese beiden Gesetze den Rahmen für die Gewerkschaftsarbeit vor, d. h. sie haben bis zum heutigen Tage nachhaltig die industriellen Beziehungen geprägt. Im Folgenden werden deshalb zunächst die Bestimmungen dieser Gesetze vorgestellt. Danach wird auf die neuen Regelungen eingegangen.

Erstens war nach Artikel 22 des alten Gewerkschaftsgesetzes eine Beglaubigung durch einen öffentlich bestellten Notar, die 2012 ca. 20 Euro kostete, zwingend als Voraussetzung für die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft vorgeschrieben. Der Beitritt zur Gewerkschaft vollzog sich durch Versendung von fünf Kopien des notariell beglaubigten Beitrittsformulars. Diese bürokratische Hürde bedeutete für arme ArbeitnehmerInnen eine finanzielle Belastung, sodass sich die Gewerkschaften in bestimmten Fällen gezwungen sahen, den Betrag zu erstatten.

Zweitens gab es nach Artikel 60 des Gewerkschaftsgesetzes achtundzwanzig Branchen, in denen Mitglieder organisiert werden durften. Jede Gewerkschaft war auf eine Branche beschränkt. Das Tarifvertragsgesetz ersetzte Tarifverhandlungen auf Branchen- durch solche auf Betriebsebene. Vor Aufnahme von Tarifverhandlungen musste jedoch eine Bestätigung des Arbeits- und Sozialministeriums vorgelegt werden, die die Qualifikation und Zuständigkeit der Gewerkschaft bescheinigte. Zwei weitere Bedingungen mussten erfüllt sein: die Gewerkschaft musste mindestens 10 Prozent der gesamten Arbeitnehmerschaft in der betreffenden Industrie und 50 Prozent

12. Eine Ausnahme hiervon ist ein Forschungsbericht von TÜRK-İŞ für die Jahre 2003–2005. Die Anzahl der Entlassungen aus gewerkschaftlichen Gründen wird auf 15.531 beziffert. Es wird auch geltend gemacht, dass zwischen 2003–2008 30.000 Beschäftigte, die dem DISK Dachverband angehörten, ihren Arbeitsplatz verloren, nachdem sie einer Gewerkschaft beitraten (s. Köse, 2010).

13. Als neuere Beispiele aus dem Jahr 2010 seien die IKEA-Mitarbeiter erwähnt, die dem Koop-İş beitraten, TESCO-Mitarbeiter, die dem Tez-Koop-İş beitraten, Medmar Marble-Beschäftigte, die dem Türkiye Maden-İş beitraten, Çelmer-Mitarbeiter, die Birleşik Metal-İş beitraten; TİGEM-Mitarbeiter, die Tarım-İş beitraten, Mitarbeiter von Seanship and Trade Co., die Liman İş beitraten, UPS-Mitarbeiter, die TÜMTİS beitraten (s. IGB, 2011; Dinler, 2012).

14. Im Falle eines Verstoßes gegen die Vorschrift zur »erforderlichen diskriminierungsfreien Behandlung von Mitgliedern und Nichtmitgliedern« und Verletzung der Vorschrift, »dass der Arbeitsvertrag nicht wegen gewerkschaftsbezogener Aktivitäten der Beschäftigten beendet werden darf«, ist der Arbeitgeber zur Zahlung von Schadensersatz verpflichtet in einer Höhe von nicht weniger als dem Jahreslohn des Arbeitnehmers (Artikel 31 des Gewerkschaftsgesetzes).

plus 1 aller Beschäftigten in dem Betrieb vertreten (Artikel 12). Der ILO-Expertenausschuss hatte beide Vorgaben wiederholt kritisiert, weil sie dem Prinzip der Freiwilligkeit von Tarifverhandlungen widersprachen. Die 50 % + 1-Hürde auf Betriebsebene wirkte sich auf zweierlei Art aus: einerseits waren Organisationsmaßnahmen in großen Betrieben langwierig, andererseits verbesserte sich die gewerkschaftliche Verhandlungsposition gegenüber den Arbeitgebern, sobald die Mindestzahl erreicht war. Die 10%-Hürde auf Branchenebene erwies sich in den letzten drei Jahren als ein erhebliches Hindernis angesichts des Mitgliederverlustes einiger Gewerkschaften durch Arbeitslosigkeit, Privatisierung, Todesfälle und Verrentung.

Drittens wurde dem Arbeitgeber ein Einspruchsrecht eingeräumt bei a) der Entscheidung über die Zuordnung zu einer bestimmten Branche oder b) einem Mehrheitsbeschluss des Arbeitsministeriums; der Einspruch musste beim zuständigen Arbeitsgericht innerhalb von sechs Tagen eingereicht werden, nachdem die Entscheidung getroffen wurde (Tarifvertragsgesetz, Artikel 15). Die Entscheidungen wurden dann bis zur Urteilsfindung des Gerichts vertagt. Gewöhnlich nutzten Arbeitgeber dies taktisch, um auf dem Rechtsweg die Anerkennung der Gewerkschaften hinauszuzögern.¹⁵

Viertens durften nach Artikel 25 des Tarifvertragsgesetzes Streikmaßnahmen nur für arbeitsplatzrelevante Ziele ergriffen werden, also z. B. bei tariflichen Auseinandersetzungen. General- und Solidaritätsstreiks waren verboten. Artikel 29 bis 31 verboten Streiks in bestimmten Branchen und Tätigkeiten. Artikel 33 und 34 boten dem Rat der Minister außerdem die Möglichkeit, einen Streik aus Gründen der öffentlichen Gesundheit oder nationalen Sicherheit bis zu 60 Tagen auszusetzen.¹⁶

Das neue »Gesetz für Gewerkschaften und Tarifverhandlungen« vom Oktober 2012 bringt eine Reihe von Änderungen, aber nicht unbedingt zum Besseren. Weiterhin sind die Normen internationaler Übereinkommen oder die Forderungen der Gewerkschaften nicht erfüllt, wenn es um bessere Bedingungen für Organisation und Vereinigungsfreiheit geht.

15. Eine Gewerkschaft bestätigte, dass sie im Zeitraum 1990–1998 zwar 90 Prozent der Gerichtsverfahren wegen Einspruchs gegen die Anerkennung gewonnen habe, aber nur in 2 Prozent einen Tarifvertrag abschließen konnte, weil sie während der Zeit des Verfahrens Mitglieder verloren hatte (Özveri, 2004).

16. Im Zeitraum von 2000 bis 2005 wurden in der Gummi-, Glas-, Bergbau- und allgemeinen Dienstleistungsindustrie neun Streiks ausgesetzt (Uçkan, 2007).

Der ursprüngliche Gesetzentwurf von 2011 sah vor, die erforderliche Mindestzahl gewerkschaftlich organisierter pro Branche von 10 Prozent auf 0,5 Prozent zu senken; das hätte die Gründung neuer Gewerkschaften erheblich erleichtert. Abgelehnt wurde die Regelung aber von der Industrielobby und dem Wirtschaftsminister mit der Begründung, dass Gewerkschaften dadurch neue Mitglieder und Tarifverträge auch in nichtorganisierten Betrieben erreichen könnten und sich folglich die Arbeitskosten für die Arbeitgeber erhöhten. Nach Verhandlungen mit den Gewerkschaftsbünden senkte die Regierung die erforderliche Mindestzahl auf 3 Prozent. Gewerkschaften, die bis zu dem Zeitpunkt noch rechtliche Anerkennung genossen, obwohl ihre Mitgliedszahlen laut Sozialversicherungsinstitut unterhalb der Grenze von 3 Prozent aller Beschäftigten im betreffenden Sektor lagen, reagierten entsprechend.

Im gerade verabschiedeten Gesetz werden folgende Bedingungen an eine rechtliche Anerkennung der Gewerkschaften geknüpft: erstens sollte eine Gewerkschaft bei Veröffentlichung der amtlichen Zahlen mindestens 3 Prozent aller Beschäftigten in dieser Branche als ihre Mitglieder vertreten. Auf den ersten Blick könnte der Eindruck entstehen, die Lage habe sich gegenüber den früheren Gesetzen gebessert. Da aber gleichzeitig die Anzahl der davon betroffenen Branchen von 28 auf 20 gesenkt wird, ändert sich die Berechnungsgrundlage für die Mindestzahl. In absoluten Zahlen ist der Schwellenwert für einige Gewerkschaften gestiegen und gefährdet damit deren Anerkennung. Vorübergehend wird diese formale Bedingung für den Zeitraum 2013 bis 2016 auf 1 Prozent gesenkt; vom Juli 2016 an gilt eine Mindestzahl von 2 Prozent, um schließlich ab Juli 2018 auf 3 Prozent zu steigen und somit dem Gesetz zu genügen. Die zeitliche Staffelung soll den Gewerkschaften die Werbung neuer Mitglieder ermöglichen. Nach den aktuellen, im Februar veröffentlichten Zahlen würde in den kommenden Jahren aber eine Reihe von Gewerkschaften ihren Status verlieren, wenn die jeweils höheren Stufen greifen (s. Tabelle 2).

Abgesehen von dieser branchenbezogenen Hürde bleibt die erforderliche Mehrheit für die rechtliche Anerkennung auf betrieblicher Ebene weiterhin bei 50 Prozent plus 1, auf Unternehmensebene bei 40 Prozent plus 1.

Auch das neue Gesetz sieht Streikmaßnahmen nur für den Fall vor, dass Tarifverhandlungen festgefahren sind; Solidaritätsstreiks, politische Streiks oder Generalstreiks

bleiben weiterhin verboten. Zwar wurde das Streikverbot für bestimmte Branchen aufgehoben, aber in anderen aufrechterhalten. Auch nach dem neuen Gesetz ist es den Arbeitgebern möglich, gegen Mehrheits- oder Branchenzuordnungsentscheidungen des Arbeitsministers Einspruch zu erheben; dieses Machtmittel ist von Arbeitgebern häufig verwendet worden, um den Prozess der Anerkennung von Gewerkschaften hinauszuzögern. Schließlich sieht das Gesetz zwar keine notarielle Beglaubigung der Mitgliedsregistrierung mehr vor, stattdessen wird es aber ein vom Arbeitsministerium betriebenes und kontrolliertes Online-System geben.

Ernstere negative Konsequenzen hat das neue Gesetz für die so genannte Gewerkschaftszahlung. Dabei handelt es sich um einen Rechtsanspruch auf Kostenerstattung für Beschäftigte, die wegen des Beitritts zur Gewerkschaft entlassen werden und ihren Arbeitgeber auf Wiedereinstellung verklagen. Sie soll Arbeitgeber davon abhalten, gewerkschaftlich organisierte Mitarbeiter zu entlassen. In den neuen Vorschriften gilt diese Zahlung nicht mehr für Betriebe mit weniger als 30 Beschäftigten und für ArbeitnehmerInnen, die weniger als 6 Monate im Betrieb gearbeitet haben. Angesichts der sehr hohen Zahl mittelständischer Betriebe (nach Auskunft des MLSS arbeiten rund 50 Prozent aller formell Beschäftigten in Betrieben mit einer Größe bis 30 Arbeiter) in der Türkei kann man davon ausgehen, dass beitrittswillige Beschäftigte verstärkt den Attacken der Arbeitgeber ausgesetzt sein werden.

Gewerkschaftsgesetze für Beamte

Beamte unterlagen von 2001 bis 2012 dem Beamten-gewerkschaftsgesetz. Am 12. April 2012 trat das neue Gesetz Nr. 6289 in Kraft und damit einige Änderungen gegenüber dem alten Gesetz.

Bis 1995 hatten Beamte kein Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Im Zuge der Ratifizierung der ILO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 151 im Jahr 1992 beschloss das Parlament 1995 eine Änderung des Artikels 53 der Verfassung von 1982 und machte den Beamten den Weg frei für eine gewerkschaftliche Mitgliedschaft. Einige Gewerkschaften der Beamten gründeten sich de facto und 2001 trat dann das entsprechende Gesetz in Kraft.

Danach wurden Gewerkschaften in elf Dienstleistungsbranchen auf der Grundlage der Prinzipien der Freiwilligkeit und der Nicht-Einheitsgewerkschaft (*multi-unionism*) zugelassen. Geändert wurde die Beschränkung der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft, die auch im Widerspruch zu Artikel 2 des ILO-Übereinkommens Nr. 87 stand: der Begriff des Staatsbediensteten oder -beamten galt nur für auf Dauer Beschäftigte nach Abschluss ihrer Probezeit. Diese Vorschrift wurde schließlich im April 2007 ganz gestrichen, sodass auch öffentlich Bedienstete mit einem befristeten Arbeitsvertrag einer Gewerkschaft beitreten konnten.

Das Beamten-gewerkschaftsgesetz sah nur Tarifberatungen, keine Tarifverträge vor, und zwar begrenzt auf finanzielle Themen wie Gehälter und andere Vergütungen, Aufwandsentschädigungen und Sonderzulagen. Selbst ein von den Sozialpartnern unterzeichnetes Protokoll war rechtlich nicht bindend.¹⁷ Tarifberatungen fanden zwischen 2002 und 2010 fünfmal statt, aber nur einmal im Jahr 2005 wurde ein Protokoll unterzeichnet. Sechszwanzig der vierunddreißig Artikel des Protokolls wurden nicht umgesetzt. Das Gesetz ließ auch Gespräche auf Betriebsebene zwischen der Verwaltung der betreffenden öffentlichen Einrichtung und Vertretern der Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern in dieser Einrichtung zu, um Probleme und Forderungen der Gewerkschaftsmitglieder zur Sprache zu bringen. Auch bei diesen Gesprächen waren die Ergebnisse nicht rechtsverbindlich.

Das Recht der Beamten auf Aufnahme von Tarifverhandlungen wurde schließlich 2010 durch Änderung von Artikel 53 der türkischen Verfassung anerkannt. Die Regelungen des Gesetzes Nr. 6289 sehen zentralisierte Tarifverträge vor, die folglich nicht unbedingt die unterschiedlichen Bedürfnisse verschiedener Dienstleistungssektoren aufgreifen. Die Verhandlungen sind auf Themen der Vergütung begrenzt und nehmen bestimmte Fragen bezüglich Arbeitsbedingungen und sozialen Rechten aus. Stattfinden sollen sie zwischen einer aus öffentlichen Arbeitgebern bestehenden Kommission und einer Kommission der Beamten-gewerkschaften. Letztere besteht aus sieben Mitgliedern, einschließlich des Vorsitzenden, der aus dem Dachverband mit der

17. Sozialpartner sind die anerkannten Gewerkschaften mit der größten Mitgliederzahl in der betreffenden Dienstleistungsbranche, die Dachverbände, denen sie angehören sowie der Ausschuss der öffentlichen Arbeitgeber, der aus acht Vertretern unter Vorsitz des Staatsministers besteht.



Tabelle 4: Mitgliedszahlen der Beamten­gewerkschaften in den drei größten Gewerkschaftsbünde

Dienstleistungsbranche	Gewerkschaft	Dachverband	Mitgliedszahlen	Organisationsgrad
Verwaltungsstellen	Türk Büro-Sen	Kamu-Sen	39.673	21.90
	Büro Memur-Sen	Memur-Sen	32.979	18.16
Bildung	Türk Eğitim-Sen	Kamu-Sen	179.300	19.72
	Eğitim Bir-Sen	Memur-Sen	195.695	21.52
	Eğitim-Sen	Kesk	115.949	12.75
Gesundheit	Türk Sağlık-Sen	Kamu-Sen	93.035	24.39
	Sağlık-Sen	Memur-Sen	135.591	35.55
	SES	KESK	41.520	10.89
Kommunale Dienstleistungen	Türk Yerel Hizmet-Sen	Kamu-Sen	13.288	13.33
	Bem Bir-Sen	Memur-Sen	39.856	39.99
	Tüm Bel-Sen	Kesk	28.516	28.61
Pressewesen	Türk Haber-Sen	Kamu-Sen	12.377	33.55
	Birlik Haber-Sen	Memur-Sen	8.583	23.26
	Haber-Sen	Kesk	4.264	11.56
Kunsthandwerk und kulturelle Tätigkeiten	Türk Kültür Sanat-Sen	Kamu-Sen	2652	14.77
	Kültür Memur-Sen	Memur-Sen	2.610	14.53
	Kültür Sanat-Sen	Kesk	3.883	21.62
Bauwesen und ländliche Dienste	Türk İmar-Sen	Kamu-Sen	6.083	19.09
	Bayındır Memur-Sen	Memur-Sen	7.714	24.20
	Yapı Yol-Sen	Kesk	4.198	13.17
Verkehr	Türk Ulaşım-Sen	Kamu-Sen	6545	25.13
	Ulaştırma Memur-Sen	Memur-Sen	5531	21.23
	BTS	Kesk	3213	1234
Land- und Forstwirtschaft	Türk Tarım Orman-Sen	Kamu-Sen	13.567	26.03
	Toç Bir-Sen	Memur-Sen	25.587	49.09
	Tarım Orkam Sen	Kesk	3341	6.41
Energie	Türk Enerji-Sen	Kamu-Sen	7324	19.33
	Enerji Bir Sen	Memur-Sen	11.362	29.99
	ESM	Kesk	4311	11.38
Religiöse Angelegenheiten und Stiftungsdienste	Türk Diyanet Vakıf Sen	Kamu-Sen	20.563	20.58
	Diyanet-Sen	Memur-Sen	49.870	49.92
	Dives	Kesk	577	0.58

Eigene Darstellung auf Grundlage von Daten des Arbeitsministeriums.

höchsten Mitgliederzahl stammen muss (aktuell MEMUR-SEN). Von den restlichen sechs Mitgliedern werden vier von MEMUR-SEN ausgewählt, zwei von KAMU-SEN und ein Mitglied von KESK, d.h. die Sitzverteilung richtet sich nach der Anzahl der Mitglieder. Noch immer ungeklärt ist die Frage, ob ein Tarifvertrag mit den Stimmen der Mehrheit unterzeichnet werden kann oder nur mit Zustimmung des Vorsitzenden. Im Konfliktfall wird ein Schlichtungsrat für Beamte als Vermittler tätig. Das Gesetz ist kritisiert worden, weil a) die antidemokratischen Regelungen des bestehenden Gesetzes beibehalten werden, b) Tarifverträge als rein formale Finanzdokumente behandelt werden, ohne die Rechte der Beschäftigten in den verschiedenen Dienstleistungsbereichen substantiell zu verbessern und c) der regierungsnahe Gewerkschaftsbund MEMUR-SEN noch weiter gestärkt wird (s. Çelik, 2012b; Türk Ulaşım-Sen, 2012).

Das Gesetz Nr. 6289, eine Novellierung des Beamten-gewerkschaftsgesetzes, trat im April 2012 in Kraft; dies neue Gesetz erfüllt in keiner Weise die Forderungen der Gewerkschaftsdachverbände für öffentlich Bedienstete. Geblieben sind das Verbot einer gewerkschaftlichen Mitgliedschaft für einige Arbeitnehmergruppen (Richter, Staatsanwälte, Wirtschaftsprüfer, Polizei, Militärpersonal, Zivilpersonal der Streitkräfte) und das Verbot von Streikmaßnahmen.

2. Kernaufgaben

2.1 Stärken und Schwächen der Tarifverhandlungen

Im türkischen Kontext ist es ein langer Weg von ersten Schritten zur Organisierung der Mitglieder im Betrieb bis zur Unterzeichnung eines erfolgreichen Tarifvertrages, und zwar aufgrund der im vorigen Kapitel erwähnten rechtlichen und politischen Beschränkungen. Obwohl keine Statistiken vorliegen über die Zahl der Kampagnen, die tatsächlich zu einem erfolgreichen Tarifaabschluss führen, sind es aller Wahrscheinlichkeit nach wenige. 2009 gab es insgesamt 3.699 Tarifverträge, die im privaten und öffentlichen Sektor für 767.582 Beschäftigte galten.¹⁸ Annähernd zwei Drittel der Tarifverträge betrafen

18. Da Tarifverträge alle 2 Jahre neu verhandelt werden, errechnet sich die Gesamtzahl der Verträge in einem bestimmten Jahr durch Addierung der Zahlen für 2 aufeinander folgende Jahre. D.h. die Gesamtzahl der unterzeichneten Verträge von 2008 und 2009 werden addiert, um die aktuellsten Daten zur Tarifbindung der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten zu erhalten. Man beachte, dass die letzten Zahlen aus 2009 stammen.

Tabelle 5: Tarifvertraglich geschützte ArbeitnehmerInnen 2009

	Anzahl Tarifverträge	Anzahl Betriebe mit Tarifbindung	Anzahl Beschäftigte mit Tarifbindung
2008			
Öffentlich	1.190	3.328	107.258
Privat	514	6.295	155.528
Gesamt	1.704	9.623	262.786
2009			
Öffentlich	1.417	8.912	288.531
Privat	578	2.632	216.265
Gesamt	1.995	11.544	504.796

Quelle: Arbeits- und Sozialministerium

den öffentlichen Sektor und sahen kein Streikrecht vor. Angesichts der Tatsache, dass die Beschäftigtenzahlen in der Türkei bis 2010¹⁹ auf 24,5 Millionen oder 34 Prozent der Bevölkerung angestiegen waren, bedeutet das, dass nur 3 Prozent der gesamten Arbeitnehmerschaft tarifvertraglich abgesichert ist.

Ein Blick auf die Zahlen des Ministeriums lässt vermuten, dass die Zahl der tariflich geschützten Beschäftigten seit den 1980er Jahren stetig zurückging. Berechnungen von Çelik und Lordoğlu (2006) zeigen, dass die Zahl tarifvertraglich abgesicherter ArbeitnehmerInnen im formalen Sektor von 46,9 Prozent 1985 auf 18,3 Prozent 2004 zurückgegangen ist. Nach Kivanç (2011) halbierte sich die Zahl tarifvertraglich geschützter Beschäftigter zwischen 1990 und 2011.

Man muss sich einige wesentliche Regelungen des Arbeitsgesetzes in Erinnerung rufen, um den Inhalt der Tarifverträge zu begreifen. Vor der Verabschiedung des aktuell gültigen Arbeitsgesetzes 2003 versuchten die Arbeitgeber, die Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen in den Tarifverträgen zu regeln, im Arbeitsgesetz wurde diese Flexibilisierung dann institutionalisiert.²⁰ Zwar wurden einige moderne genderrelevante Arbeits-

19. S. hierzu »Invest in Turkey«, Labor Force in Turkey Report, <http://www.turkey-now.org/db/Docs/Invest%20In%20Turkey/11-LaborForceinTurkey.pdf>.

20. S. Özdemir und Yücesan-Özdemir (2008) zu weiteren Einzelheiten.

normen aufgenommen und der Einsatz von Leiharbeitern zugunsten von Stammbesellschaften beschränkt, gleichzeitig waren einige Vorschriften eher dem Wunsch der Arbeitgeber nach Senkung der Arbeitskosten geschuldet als dem Bedürfnis der Beschäftigten nach mehr rechtlicher Kontrolle zum Schutz ihrer Rechte. Das seit 2003 gültige Arbeitsgesetz Nr. 4857 lieferte die Rechtsgrundlage für typische Beschäftigungsformen wie Teilzeit und befristete Verträge.²¹ Es gab keine Beschränkung der Anzahl möglicher Anschlussverträge, sodass Arbeitgeber flexibel bleiben und ihre MitarbeiterInnen mit befristeten Verträgen dauerhaft beschäftigen können. Der gesetzliche Kündigungsschutz beschränkte sich auf Beschäftigte, die länger als sechs Monate im selben Betrieb gearbeitet hatten, und auf Unternehmen mit mehr als dreißig Beschäftigten. Das Gesetz galt nicht für Hausangestellte und LandarbeiterInnen, da eine Tarifbindung nur für registrierte sozialversicherungspflichtige ArbeitnehmerInnen vorgesehen war. Schließlich listete das Gesetz einige Ausnahmefälle für eine fristlose Kündigung vonseiten der Arbeitgeber noch vor Ablauf des Arbeitsvertrages auf.

Mithilfe dieser Regelungen konnten Arbeitgeber bestimmte Entlassungspraktiken problemlos begründen und umsetzen, sie befreiten mittelständische Unternehmen von den Kosten des Kündigungsschutzes und ermöglichten und institutionalisierten befristete Verträge. Der Schutz vieler ArbeitnehmerInnen hing folglich davon ab, inwieweit die im Tarifvertrag ausgehandelten Regelungen über zentrale Normen der staatlichen Arbeitsgesetzgebung hinausgingen.²²

Gegenwärtig hängt die Durchsetzung eines arbeitnehmerfreundlichen Tarifvertrags vom Verhandlungsgeschick der Gewerkschaftsführung und der Bereitschaft zu Kampfmaßnahmen aufseiten der Mitgliedschaft ab. Es gibt zwei Arten von Tarifverträgen: branchenweite Verträge zwischen rechtlich anerkannten Branchengewerkschaften und dem Arbeitgeberverband und Verträge auf Betriebsebene zwischen einem Unternehmen und einer

Gewerkschaft.²³ In der Vergangenheit waren öffentlich Bedienstete eher in der Lage, höhere Lohnabschlüsse auszuhandeln, während Beschäftigte in der Privatwirtschaft nur indexgebundene Lohnerhöhungen erhalten.

Gute Tarifverträge regeln üblicherweise i) Vergütung (Lohn, Risiko-, Prämienzuschläge); ii) Arbeitszeit (Arbeitsstunden, Feiertage, Jahresurlaub, Mutterschaftsurlaub); iii) soziale Rechte (Kindergeld, Bekleidungs-, Hochzeits- und Beerdigungsbeihilfen); iv) Arbeits- und Gesundheitsschutz; v) die Rechte und Pflichten von Vertrauensleuten (Büros, Freistellung für Gewerkschaftsarbeit); vi) Beschäftigungssicherheit (Kündigungsschutz) und vii) Einstellungsbedingungen (Beschäftigung von Leiharbeitern). Nach Koç (1994) regeln türkische Tarifverträge normalerweise ausführlich verschiedene dieser Aspekte des Arbeitslebens.²⁴

Nur wenige Gewerkschaften sind stark genug, um solche Tarifverträge abzuschließen. Einige haben mit den Arbeitgebern Tarifverträge ausgehandelt, nach denen die Sozialversicherungsbeiträge nach dem Mindestlohn und nicht dem Reallohn der Beschäftigten berechnet werden – mit langfristig negativen Folgen für die Rentenansprüche. Im Gegenzug waren Arbeitgeber eher zu einer zusätzlichen Zahlung von Sozialhilfen und Beihilfen und strengerer Einhaltung maßgeblicher gesetzlicher Vorschriften für Beschäftigungssicherheit, Kündigungsschutz und Einsatz befristeter Verträge bereit.

Leiharbeit stellt die Tarifverträge auf eine harte Probe. Uneinigkeit besteht in der Frage, ob der Hauptarbeitgeber oder die Leiharbeitsfirma für die Leiharbeiter zuständig ist und Letztere folglich vom Tarifvertrag mit dem Hauptarbeitgeber profitieren (Şen, 2002). Wenn Leiharbeitsfirmen als Arbeitgeber in verschiedenen Branchen auftreten, ist es für eine Branchengewerkschaft außerordentlich schwierig, die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen

21. Festzuhalten bleibt, dass die türkische Regierung die Bedingungen europäischer Arbeitsnormen selektiv umsetzte. Obwohl die europäische Richtlinie für Teilzeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse vorschreibt, dass »ArbeitnehmerInnen auf Teilzeit oder mit befristeten Arbeitsverträgen nicht schlechter behandelt werden dürfen als vergleichbare, unbefristet beschäftigte VollzeitmitarbeiterInnen« wird dies im türkischen Kontext nicht umgesetzt (s. Taymaz und Özler, 2004).

22. Nach Artikel 6 des Gewerkschaftsgesetzes Nr. 2822 dürfen Arbeitsverträge den Tarifvereinbarungen nicht zuwiderlaufen, sofern nicht anders angegeben (Özveri, 2011).

23. Branchenspezifische Tarifverträge werden zwischen dem Verband der Textilarbeitgeber und der Gewerkschaft TEKSİF abgeschlossen sowie zwischen dem Arbeitgeberverband der Metallindustrie und den Metallgewerkschaften.

24. Historisch lag es den Gewerkschaften besonders am Herzen, lohnunabhängige soziale Rechte in Tarifverträge aufzunehmen. In ihrer Untersuchung von Tarifverträgen für die öffentlich Beschäftigten in drei Sektoren (Bergbau, Straßen- und Verkehrswesen) in der Zeit von 1963 bis 1988 stellten Ilgaz und Özger (1988) fest, dass sich in diesen 25 Jahren die Regelungen je nach Kräfteverhältnis zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen sowie den wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen in der Türkei änderten. In den 1960er Jahren ging es vorrangig um Beschäftigungssicherheit und Verhinderung von Massenentlassungen, während in den 1970er Jahren Arbeits- und Gesundheitsschutz im Vordergrund stand. Soziale Rechte waren in allen untersuchten Zeiträumen ein wichtiger Bestandteil der Tarifverträge.

nen zu organisieren und rechtlich anerkannt zu werden. Eine Strategie besteht darin, den Arbeitgeber zu zwingen, Leiharbeiter als direkte Mitarbeiter anzuerkennen, aber nur wenige Gewerkschaften kümmern sich aktiv um die Organisation von Leiharbeitern, deren Verträge problemlos vom Hauptarbeitgeber gekündigt werden können.

Selbst bei Tarifverträgen mit greifbaren sozialen und wirtschaftlichen Rechten für Gewerkschaften bleibt deren Durchsetzung ein gravierendes Problem. Nicht selten berufen sich Arbeitgeber auf Krisenzeiten, mit denen sie die Nichteinhaltung tariflicher Regelungen entschuldigen. Genaue Daten zur Durchsetzung von Tarifverträgen liegen zwar nicht vor, aber verschiedene Beispiele, von denen einige hier zur Veranschaulichung angeführt werden, lassen auf ernste Probleme in der Umsetzung schließen. Nach Özveri (2006) klagten während der Wirtschaftskrise 1994 7.060 Beschäftigte wegen Nichtzahlung der vereinbarten Lohnerhöhung vor Gericht. 2010 bestätigte Türk Harb-İş, die Beschäftigte in der nationalen Rüstungsindustrie organisiert, dass dem Ministerium für Nationale Sicherheit und Innere Angelegenheiten unterstellte Betriebe einige tarifliche Regelungen ausgesetzt hätten, u.a. Genehmigungen, Versetzungen, Beförderungen und soziale Rechte (Emek Dünyası, 2. Oktober 2010). 2012 behauptete die Gewerkschaft Sosyal-İş, dass der mit Ankaras Kommune Çankaya 2011 abgeschlossene Tarifvertrag nicht umgesetzt wurde.²⁵ Regelmäßig verspätete Lohnzahlungen sind für nicht organisierte Beschäftigte häufig ein Problem, betreffen aber in Krisenzeiten auch gewerkschaftlich Organisierte.

Ein weiteres wesentliches Problem besteht weiterhin in den Defiziten bei Gewerkschaftsorganen, die sich wirkungsvoll um die Umsetzung und Kontrolle der Tarifverträge kümmern können. Damit die Beschäftigten wirklich von den tariflich vereinbarten Rechten profitieren können, bedarf es durchsetzungstarker, demokratischer Gewerkschaftsorgane sowie praktische und intellektuelle Kompetenz der Vertrauensleute und Leiter lokaler Gewerkschaftsbüros, die in der Lage sein müssen, sich Probleme anzuhören, Lösungen zu entwickeln und die Beteiligung der Mitglieder zu verbessern. Voraussetzung dafür sind demokratische Wahlen der Vertrauensleute, Schulung der Mitglieder und horizontale Kommunikationsnetzwerke, um voneinander lernen zu können.

25. http://www.sosyal-is.org.tr/dosyalar/beldeas_basinaciklamasi_25012012.pdf.

2.2 Der soziale Dialog wird gestärkt, aber bleibt verfahrensorientiert

In der Türkei ist ein fest etablierter sozialer Dialog erst noch im Entstehen. Zahlreiche Verfahren wurden insbesondere im Rahmen der Beitrittsverhandlungen mit der Europäischen Union eingeführt; bestehende Defizite bremsen aber die Entwicklung eines echten sozialen Dialogs.

Der erste Versuch eines sozialen Dialogs bestand in der Einsetzung des Wirtschafts- und Sozialrates 1995 als Teil der türkischen Bemühungen um EU-Mitgliedschaft. Ursprünglich als beratendes Gremium geplant, um sozialen Ausgleich und Kooperation in der sozialpolitischen Planung zu erleichtern, erhielt der bis dahin ziemlich wirkungslose Rat 2001 neue Impulse durch die Verabschiedung eines Sondergesetzes, das seine Rolle, gesetzlichen Pflichten und Funktionen festlegte. Das 2003 verabschiedete Arbeitsgesetz nahm Verfahren des sozialen Dialogs auf nationaler, regionaler und sektoraler Ebene vorweg. 2004 wurde das Arbeits- und Sozialministerium durch Einsetzung eines dreiseitigen Beratungsgremiums verpflichtet, mit Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer Themen aus dem Arbeitsleben zu besprechen.²⁶ Die Europäische Kommission betrachtete diese Entwicklungen positiv, unterstrich aber auch die Notwendigkeit zu einem stärkeren bilateralen Dialog zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften vor allem in der Privatwirtschaft.

Der Wirtschafts- und Sozialrat erhielt 2010 verfassungsrechtlichen Status, aber man kann nicht behaupten, dass es sich dabei um einen echten Mechanismus des Sozialdialogs handele. Von Rechts wegen muss der Rat alle drei Monate zusammentreten, hat dies aber seit 2009²⁷ nicht mehr und auch vorher nur sporadisch getan. Kritisch angemerkt wurde, dass die Sitzungen des Rates reine Formsache seien, wo Ideen gesammelt, aber politisch nicht umgesetzt würden;²⁸ die Tagesordnung und Ergebnisse dieser Sitzungen würden außerdem vor

26. Nach der Satzung bzgl. Arbeitsverfahren und -prinzipien des Dreiseitigen Beratenden Rates über Themen des Arbeitslebens dürfen jeweils ein Vertreter jedes Dachverbandes der Gewerkschaften im privaten und öffentlichen Sektor und drei Vertreter der Arbeitgeberverbände mit der höchsten Mitgliedszahl an den Sitzungen teilnehmen.

27. Bei dieser Sitzung setzte sich die Arbeitnehmerseite aus Vertretern von MEMUR-SEN, KAMU-SEN, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ und die Arbeitgeberseite aus MÜSİAD, TÜSİAD, TOBB, TESK, TİSK-Vertretern zusammen.

28. Der Dachverband DİSK hat z.B. 2008 an den Sitzungen des Rates nicht teilgenommen mit der Begründung, dass der Rat nicht als Gremium zum Abnicken der Regierungspolitik vorgesehen sei, das Beratungen nur vortäusche. Siehe: <http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=457>.

allem durch die Regierungsseite bestimmt und gestaltet.²⁹ Der Fortschrittsbericht der Europäischen Union von 2009 wies in der Tat auf strukturelle Defizite dieser sozialen Mechanismen hin und schlug bestimmte Projekte zu ihrer Verbesserung vor (s. Ağartan, 2010).

Abgesehen vom Wirtschafts- und Sozialrat und den dreiseitigen Konsultationen sind auch in einigen staatlichen Behörden dreiseitige Gremien zur Förderung des sozialen Dialogs angesiedelt. Trotz weitverbreiteter dialogorientierter Gremien in den Behörden bleiben die massive Fragmentierung der Gewerkschaftsorganisationen, die ungleiche Vertretung der Regierungsseite mit entsprechender staatlicher Kontrolle sowie fehlende Transparenz der Informationen ein Hemmschuh für eine basisorientierte Gleichbehandlung aller Partner bei der Gestaltung der politischen Ergebnisse (s. Uçkan, 2007).

Gewerkschaften verfügen aus zwei Gründen nicht über ausreichend Macht, um die Sozialgesetzgebung zu beeinflussen: einerseits ist die Regierung nur widerwillig bereit, andere als die ihr nahe stehenden Gewerkschaften als legitime Partner zu behandeln und sie versucht, gewerkschaftliche Meinungen als rückwärts gewandte Randerscheinungen abzutun. Die Hälfte der arbeitenden Bevölkerung der Türkei arbeitet z.B. zu einem sehr geringen Lohn; die Festsetzung eines Mindestlohns ist deshalb eines der wichtigsten Gewerkschaftsanliegen. Die Mindestlohnkommission, in der die Arbeitgeber von TİSK (Türkischer Dachverband der Arbeitgeberorganisationen) und die Arbeitnehmer von TÜRK-İŞ vertreten werden, setzt jedes Jahr den Mindestlohn fest. Für 2012 wurde der monatliche Mindestlohn auf Brutto 886,50 türkische Lira (ca. 380 Euro) und Netto 701,44 TL (ca. 300 Euro) festgelegt, obwohl die Hungergrenze für einen Vierpersonenhaushalt schätzungsweise bei 1011 TL (ca. 430 Euro) und die Armutsgrenze bei 3197 TL (ca. 1360 Euro) liegt.³⁰

Andererseits ist es den Gewerkschaften selber trotz Kritik an der staatlichen Sozialpolitik nicht gelungen, mit langfristigen strategischen Plänen auf diese Politik zu reagieren und tragfähige Alternativen zu entwickeln. In die Debatten zur Gesundheitsreform zwischen 2006 und 2008 haben sie sich stärker eingemischt: Vorreiter waren dabei die KESK-Mitgliedsgewerkschaften für das

medizinische Personal, der türkische Ärztenbund (TTB) und die türkische Architekten- und Ingenieurskammer, deren Protest gegen die Reform für mehr Markt und Privatisierung in der Gesundheitsversorgung sich verschiedene Gewerkschaften, Gewerkschaftsbünde, Parteien und NROs anschlossen. Ihr Protest konnte den Reformprozess jedoch nur aufhalten, nicht umkehren.

Aus jüngster Zeit stammt das Beispiel der im September 2012 in Kraft getretenen Bildungsreform. Sie ersetzte die bestehende 5+3-jährige Schulpflicht an Primar- und Sekundarschulen mit dem so genannten 4+4+4-System, in dem sich SchülerInnen nach den ersten vier Jahren für die Berufsausbildung entscheiden können. Trotz Protesten der KESK-Mitgliedsgewerkschaften, nach deren Meinung solche Änderungen zu mehr Kinderarbeit und geringeren Einschulungsquoten bei Mädchen führen, machte die Regierung die Reform nicht rückgängig.

3. Politischer Einfluss

3.1 Politische und gesellschaftliche Herausforderungen: prekäre Beschäftigung als Bedrohung der Gewerkschaften

Die Nationale Beschäftigungsstrategie (NBS) ist aktuell eine der wichtigsten politischen Herausforderungen für die türkischen Gewerkschaften. Sie wurde ursprünglich 2010 gestartet, novelliert und der Öffentlichkeit 2011 vorgestellt; dabei handelt es sich um ein Strategiepapier mit einem Zeitplan für die Regierung, nach dem bestimmte Arbeitsmarktreformen in der Privatwirtschaft schrittweise eingeführt und mit Unterbrechungen zu einem bestimmten Zeitpunkt abgeschlossen sein sollen. Die NBS geht davon aus, dass Arbeitslosigkeit die Folge starrer Arbeitsmärkte ist, die Lösung somit in größerer Flexibilität und dem Ersatz bestehender Formen der Beschäftigungssicherheit durch mehr Chancen beruflicher Qualifikation besteht, um ArbeitnehmerInnen auf den Wettbewerb im Markt vorzubereiten.

Zentrale Ziele der NBS bestehen darin, direkte Abfindungszahlungen des Arbeitgebers durch einen Sonderfonds zu ersetzen, regionale Mindestlöhne einzuführen, flexible Beschäftigungsarten wie Teilzeit, Zeitarbeit oder Arbeit auf Abruf und Telearbeit (z. B. von zu Hause) zu institutionalisieren sowie es privaten Beschäftigungsagenturen zu erlauben, Zeitarbeiter einzustellen.³¹

29. S. Sanipek und Özsoy (2011) für eine Zusammenfassung der kritischen Punkte.

30. Die Berechnungen stammen von der Forschungsstelle des DISK.

31. Zu Einzelheiten über diese politischen Fragen s. Özsever (2012).

DiSK hat sich offen gegen das gesamte Reformpaket ausgesprochen. TÜRK-İŞ steht einigen Aspekten kritisch gegenüber und ist vor allem gegen die Aushöhung der Abfindungszahlungen. HAK-İŞ verfolgt einen weniger konfrontativen Kurs und unterstreicht die Notwendigkeit eines breiter angelegten Konsultationsprozesses. Fast einhellig sehen die Gewerkschaften das Thema der privaten Beschäftigungsagenturen negativ. Zwar gibt es noch ungeklärte Fragen in diesem Diskurs, auch was mögliche Handlungsspielräume der Gewerkschaftsbünde anbetrifft, und trotzdem ist weder eine zielorientierte, strategische Kampagne der Gewerkschaften zur Mobilisierung der Mitglieder noch ein aktives Eintreten für die Mitgliederinteressen in Sicht.

Auch Beamte sind vom aktuellen Regierungsprogramm für mehr Privatisierung und mehr Markt bei öffentlichen Dienstleistungen betroffen, u.a. durch prekärere und flexiblere Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst. Für viele Beschäftigte öffentlicher Unternehmen gilt ein neuer Vertragsstatus und auch im Gesundheits- und Bildungswesen gibt es inzwischen bei Neueinstellungen befristete Verträge.³²

Arbeitslosigkeit sowie prekäre und informelle Beschäftigung nehmen tendenziell zu und stellen die Gesellschaft vor neue Herausforderungen. Zwar haben die Gewerkschaften Widerstand gegen solche Entwicklungen angekündigt, aber es fehlen klare gewerkschaftliche Prioritäten oder Ziele, wie man die Trends umkehren oder Alternativen aufzeigen kann. Einzelne Gewerkschaften sind aktiv geworden, um diese Einschränkungen in neue Chancen zu verwandeln: im Gesundheitswesen verfolgt z.B. Dev Sağlık-İş eine ausgefeilte klare Strategie zur Organisation von Leiharbeitern in öffentlichen Krankenhäusern; im Bildungswesen hat Türk Eğitim-Senhas Lehrbeauftragte aufgenommen und die Mitgliederbasis erweitert; Tümtis organisierte Lagerarbeiter ohne Sozialversicherung und zahlreiche Leiharbeiter im Frachtumschlagsgeschäft; Petrol-İş Novamed spannte die Frauenbewegung ein, um die Rechte weiblicher Beschäftigter zu verteidigen; Birleşik Metal-İş bietet Ausbildungsmaßnahmen, die den Bedürfnissen junger ArbeitnehmerInnen in der Metallindustrie Rechnung tragen.

32. Zur empirischen Analyse der Auswirkungen auf die Beschäftigten und wie sich diese gegen Vertragsänderungen wehren s. Sallan-Gül und Kahraman (2010).

3.2 Die gesellschaftliche Akzeptanz der Gewerkschaften ist gering, ihr politischer Einfluss begrenzt

Die gesellschaftliche Akzeptanz der Gewerkschaften ist gering. Bei Umfragen, die zwischen 2000 und 2004 durchgeführt wurden, um das öffentliche Vertrauen zu messen, zählten Gewerkschaften zu den unbeliebtesten Institutionen. Auf einer Skala von 0–10 (wobei 0 überhaupt kein Vertrauen und 10 volles Vertrauen bedeutet) erhielten die Gewerkschaften in den Umfragen von 2000 und 2004 nur von 34 bzw. 38 Prozent der Bevölkerung eine Wertung zwischen 6 und 10 (Adaman, Buğra und Insel, 2008). Eine andere stichprobenartige Befragung organisierter und nichtorganisierter ArbeitnehmerInnen in Istanbul und Kocaeli kam zu dem Ergebnis, dass 61,2 Prozent der nichtorganisierten und 40 Prozent der organisierten Beschäftigten der Aussage, dass in der Türkei Gewerkschaften zuverlässige Institutionen seien, nicht zustimmten. Auch waren 67,5 Prozent der nichtorganisierten und 55,7 Prozent der organisierten ArbeitnehmerInnen der Meinung, dass Gewerkschaften sich nicht energisch genug für den Schutz und die Stärkung von Arbeitnehmerrechten einsetzten (Urhan, 2005a). Mangelndes Vertrauen ist nicht nur auf das negative Image zurückzuführen, das noch durch ein gewerkschaftsfeindliches Umfeld verstärkt wird, in dem Gewerkschaften als illegale und kriminelle Organisationen dargestellt werden, sondern es liegt auch an einigen Gewerkschaften selber, die eine antidemokratische und repressive Gewerkschaftskultur geerbt haben und weiter führen (s. Özveri, 2006).

Wenn wir den politischen Einfluss der Gewerkschaften nach dem Grad der Veränderungen von Regierungsverhalten und -politik bemessen, stellen wir fest, dass ihr Einfluss in den 1990er Jahren stärker und Anfang des neuen Jahrhunderts schwächer war. Im Zeitraum von 1989-1995 reagierten die Gewerkschaften auf die gewerkschaftsfeindliche Politik und Konjunkturprogramme der Regierung mit Großdemonstrationen, Märschen und Streiks. Vielfältige kreative Aktionen der Basis führten zu hohen Lohnsteigerungen im öffentlichen Dienst und radikalisierten die Haltung gegenüber der Regierung aufseiten der Führungen der Dachverbände (s. Koç, 2003). Diese Entwicklung erreichte ihren Höhepunkt 1993 mit der Gründung der »Demokratie-Plattform, Gemeinsame Stimme der Arbeiter« unter Beteiligung von Organisationen wie TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DiSK sowie der Plattform der Gewerkschaften öffentlich

Bediensteter (aktuell KESK), die sich später wegen interner ideologischer und politischer Spannungen auflöste (Koç, 2011).

In den 2000er Jahren verschob sich das Machtgefüge unter den Gewerkschaftsbünden erheblich, da nunmehr HAK-İŞ und MEMUR-SEN als aktive Unterstützer der amtierenden AKP-Partei galten. Allerdings könnte man auch zu dem Schluss kommen, dass vielmehr der politische Einfluss der amtierenden Regierung auf diese Dachverbände wuchs und nicht umgekehrt. Wie schon im 1. Kapitel erwähnt, ist die Führung des TÜRK-İŞ weniger auf Konfrontationskurs gegenüber Regierungen generell und leistete deshalb auch nicht viel Widerstand gegen das 2003 verabschiedete Arbeitsgesetz, mit dem sich Arbeitsbedingungen dramatisch veränderten und einige der informellen Strategien der Arbeitgeber legalisiert wurden.³³ Der Dachverband hatte auch 2011 nur wenig Erfolg bei seinem Versuch, drei die Arbeitsbeziehungen betreffenden Gesetzesänderungen rückgängig zu machen, bevor ein neuer Gesetzentwurf verabschiedet wurde.³⁴

Gewerkschaften wie DİSK und KESK sind kritischer in ihrer Haltung gegenüber der Regierung. Erst kürzlich schloss sich die Plattform von zehn Organisationen innerhalb des TÜRK-İŞ dieser kritischen Position an (s. Kapitel 1). Doch ist keiner der Dachverbände gegenwärtig in der Lage, die Regierung wirklich unter Druck zu setzen; Gewerkschaften reagieren auf die politische Agenda, aber bestimmen sie nicht. Außerdem muss erwähnt werden, dass einige KESK-Funktionäre und Führungsmitglieder von KESK-Organisationen während einer großangelegten Untersuchung im Zusammenhang mit politischen Kurdenorganisationen festgenommen wurden.

Der allgemeine Trend hin zu sinkendem politischem Einfluss der Gewerkschaftsbewegung wurde nur einmal durch ein wichtiges Ereignis Ende 2010 und Anfang 2011 durchbrochen, als Tekel-MitarbeiterInnen (ein Staatsbetrieb in der Tabakindustrie) aus allen Teilen des Landes ihren Status und damit einige ihrer

Rechte verlieren sollten. Ein ursprünglich lokaler Protest schwoll zum gemeinsamen Widerstand von Parteien, sozialen Bewegungen, NROs und Gewerkschaften gegen die Regierungspolitik an, führte aber nicht zu einer anhaltenden Radikalisierung der Gewerkschaftsbewegung.³⁵

3.3 Verstärkte Anbindung an europäische und internationale Netzwerke

Unabhängig von ihrer ideologischen Ausrichtung sind die meisten Gewerkschaften offen für einen Austausch mit europäischen Gewerkschaftsorganisationen. Gewerkschaftsführungen, -mitarbeiterInnen und manchmal auch -mitglieder besuchen Seminare, Konferenzen und Arbeitstreffen, wo sie sich über Organisationsstrategien, Verfahren zum sozialen Dialog, Instrumente internationaler Solidarität, genderspezifische Fragen und die Auswirkungen makroökonomischer Maßnahmen auf Gewerkschaften informieren. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hat die Kommission zur Türkei-EU-Gewerkschaftskoordination eingesetzt mit dem Auftrag, einschlägige Informationen über die EU, die europäische Gewerkschaftsbewegung und die Arbeit potentieller Sozialpartner auf Ebene der EU an die türkischen Gewerkschaftsbünde weiterzugeben. Außerdem gab es ein 3-jähriges EGB-Projekt (2008–2010) unter dem Titel »Dialog der Zivilgesellschaft: ArbeitnehmerInnen aus der Türkei und der Europäischen Union durch eine gemeinsame Arbeitskultur zusammenbringen«, an dem sich Beschäftigte zahlreicher Branchen auf Konferenzen und Bildungsseminaren beteiligten (s. Ağartan, 2010).

Eine neue und wichtige Entwicklung der 2000er Jahre ist die verstärkte Beteiligung globaler Gewerkschaftsföderationen an lokalen Konflikten zwischen türkischen Arbeitgebern und Gewerkschaften insbesondere in multinationalen Unternehmen (MNU). Im Folgenden gibt es einen Überblick über zehn Fallstudien aus der Zeit 2000–2012, als türkische Gewerkschaften zusammen mit ihren globalen Föderationen die Beschäftigten in MNUs organisierten.³⁶

33. S. Yücesan-Özdemir und Özdemir (2008).

34. Drei Vorschriften des Gesetzes, die auf Initiative des Türk-İş von der Regierung zurückgenommen wurden, waren i) die Legalisierung der Telearbeit (von zu Hause) zur einfacheren Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen ii) die Verlängerung der Probezeit auf 4 Monate und damit Verlust der Abfindungszahlungen für alle Beschäftigten iii) Verlängerung des Ausgleichszeitraums für Beschäftigte der Tourismusbranche.

35. Für weitere Informationen s. Bulut (Hg.) (2010). Für hervorragende Interviews mit TEKEL-Mitarbeitern s. Yılmaz (2011) und Türkmen (2012).

36. Einige türkische Gewerkschaften organisierten schon vor 2000 Mitglieder bei den MNUs und deren Zulieferern, aber erst mit der Einbeziehung internationaler Netzwerke in den 2000er Jahren verstärkte sich der Trend. Für eine Analyse der Öl-, Chemie- und Gummiindustrie s. Bulut.

Die Analyse der zehn Fallstudien zeigt, dass eine Reihe türkischer Gewerkschaften damit begonnen haben, internationale Netzwerke und Instrumente über die traditionellen Beziehungen zwischen globalen Föderationen und lokalen Gewerkschaften hinaus für sich zu nutzen. Mit Unterstützung ihrer globalen Gewerkschaften versuchten sie, auf vielfältige Weise Druck auf die Arbeitgeber auszuüben. In den Kampagnen bei DESA, TREXTA und ABBATE mischten sich Kundenunternehmen in die Konflikte ein, die von ihren Zulieferern die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten erwarten. In der Kampagne bei STANDARD PROFIL war es Mitarbeitern aufgrund der Bedingungen in diesem internationalen Unternehmen möglich, an Schulungsmaßnahmen teilzunehmen, die die Mitgliedschaft in Gewerkschaften förderten und das von den Arbeitgebern propagierte Negativimage der Gewerkschaften in Frage stellten. In der UPS-Kampagne zwangen noch nie dagewesene globale Aktionstage in verschiedenen Ländern die Arbeitgeber an den Verhandlungstisch und letztlich zu einem erfolgreichen Abschluss.³⁷ Eine Schlüsselrolle spielten hierbei die direkte Unterstützung durch und Kooperation mit der zuständigen globalen Föderation (ITF für Tümtis, UNI für Koop-İş, ICEM für Petrol-İş), u. a. durch Solidaritätsbesuche und Protestschriften. Sobald sich die im Heimatland des globalen Unternehmens zuständige Gewerkschaft in einen Arbeitskonflikt einmischt, stehen die internationalen Arbeitgeber unter Druck und zwingen ihrerseits u.U. die lokalen Unternehmensleitungen, mit den Gewerkschaften vor Ort zu verhandeln (wie im Fall der amerikanischen Teamsters bei UPS und der schwedischen Handels bei IKEA).

Im Zusammenhang mit anderen hier nicht aufgeführten Organisierungskampagnen verweisen Wissenschaftler auch auf lokal eingesetzte Internationale Rahmenvereinbarungen, die zwischen globalen Gewerkschaftsföderationen und multinationalen Unternehmen abgeschlossen werden (Berber-Ağtaş, 2009). Diese Vereinbarungen garantieren Kernarbeitsnormen in den betroffenen multinationalen Unternehmen und können deshalb von den lokalen Gewerkschaften als Druckmittel gegenüber lokalen Arbeitgebern eingesetzt werden, um Forderungen durchzusetzen. Letztlich hängt der erfolgreiche Abschluss eines Tarifvertrags aber von Kampfmaßnahmen und Konditionen vor Ort ab.³⁸

37. Für eine ausführliche Analyse der Kampf- und Solidaritätsmaßnahmen in der UPS-Kampagne auf der Grundlage von Primärdaten s. McGrath und Dinler (2011).

38. Für empirische Fallstudien s. Fichter, Sayim und Berber-Ağtaş (2011).

Internationale Unterstützung bleibt ohne ernsthafte Anstrengungen zur Organisation der Mitglieder vor Ort wirkungslos. Gewerkschaftsmitglieder, -führungen und -mitarbeiter investieren unendlich viel Zeit, Energie und Ressourcen, um neue Mitglieder zu gewinnen, deren Familien zu mobilisieren, Rechtsprobleme auszukämpfen und öffentliche Unterstützung zu gewinnen. Längerfristig aufgestellte Streikposten vor den Werkstoren, um der Forderung entlassener Beschäftigter auf Wiedereinstellung Nachdruck zu verleihen, kosten Geld und können Monate dauern. Sie ziehen jedoch die öffentliche Aufmerksamkeit auf sich und senden ein starkes Signal an die Arbeitgeber, dass die streikende Gewerkschaft zum Erfolg entschlossen ist. Letztlich lässt sich der Erfolg von Kampagnen durch Zusammenarbeit mit größeren Teilen der Zivilgesellschaft enorm steigern: z.B. mit der Frauenbewegung, um Arbeitnehmerinnen zu organisieren (NOVAMED und DESA). Informelle rechtliche Scharmützel der Arbeitgeber verhindern leider häufig die Anerkennung der Gewerkschaften und letztlich den Abschluss eines Tarifvertrages. Während Koop-İş sieben Jahre brauchte, um die Beschäftigten bei Praktiker zu organisieren und einen Tarifvertrag abzuschließen, war Tez-Koop-İş erst neun Jahre nach den ersten Maßnahmen 2012 rechtlich zur Unterzeichnung eines Tarifvertrages bei TESCO KIPA ermächtigt. Solche Taktiken brachten auch eine ursprünglich dynamische und erfolgreiche Kampagne bei IBM zum Scheitern. Die relativ kurze Kampagne bei UPS (zwei Jahre von ersten Organisationsaktionen bis zur Unterzeichnung des Tarifvertrages) erklärt sich dadurch, dass der Arbeitgeber – aufgrund starken internationalen Drucks vonseiten der Mitgliedsorganisationen der globalen Föderation – keine Verzögerungstaktik anwandte, nachdem das Protokoll ausgehandelt war. Daraus lässt sich schließen, dass das beste Ergebnis durch ernste Anstrengungen zur Organisation der Beschäftigten zusammen mit internationaler Unterstützung erzielt wird, wenn rechtliche Hürden aus dem Weg geräumt wurden.

4. Zukunftsaussichten

4.1 Organisationsstrukturen sind nicht fähig, neuen Herausforderungen zu begegnen

Die Erfahrung mit Transnationalen Unternehmen hat gezeigt, dass die türkischen Gewerkschaften, um neue Mitglieder in diesen zu gewinnen, stärker die betreffende Branche analysieren und bessere Kommunikationsnetzwerke aufbauen müssen zu den globalen Föderationen

Tabelle 6: Internationalisierung der türkischen Gewerkschaftsbewegung (2000–2012)

Fall	Ausgangslage	Arbeitgeberstrategien	Lokaler Konflikt und internationale Druckpunkte	Dauer und Ergebnis
Koop-İş PRAKTIKER globaler Bauprodukt deutschen Ursprungs in verschiedenen türkischen Städten	2004: Beginn der Organisierungskampagne. 2008: 392 von 759 Beschäftigten in 6 verschiedenen Städten und 10 verschiedenen IKEA-Märkten treten der Gewerkschaft bei.	Arbeitgeber entlässt 21 Gewerkschaftsmitglieder. 2008: Arbeitgeber riskiert die Zahlung von 100.000 Lira und erklärt, man habe vergessen, dem Ministerium 47 Mitarbeiter zu melden für die Registrierung, um die Anerkennung der Gewerkschaft zu annullieren.	- Demonstrationen, aber keine täglichen Streikposten. - Der nationale Dachverband TÜRK-İŞ schreibt an den Geschäftsführer von Praktiker Bau- und Heimwerkermärkte Holding AG und stellt fest, dass das Unternehmen Gewerkschaftsrechte achtet und diese Halbtage auch in der Türkei gelten sollte. - Die deutsche Gewerkschaft VER.DI unterstützt Koop-İş.	7 Jahre (Sieg) 19. Februar 2009 Protokoll: - Recht auf Gewerkschaftsorganisation wird respektiert. - keine Schikanen gegen und Entlassung von Beschäftigten aus Gewerkschaftsgründen. - Organisation wird fortgesetzt, aber außerhalb des Betriebs. 26. Mai 2011: Tarifvertrag wird unterzeichnet.
Koop-İş IKEA globales Einrichtungshaus schwedischen Ursprungs in Großstädten der Türkei	2007: Beginn der Organisierungskampagne. 2010: gemeinsames Treffen mit UNI ca. 300 Mitglieder	- Arbeitgeber entlässt Mitglieder der Gewerkschaft oder setzt sie unter Druck, damit sie kündigen. - Arbeitgeber entlässt Mitglieder der Gewerkschaft oder setzt sie unter Druck, damit sie kündigen. - stuft Gewerkschaftsmitglieder in niedrige Leistungsgruppen ein.	Strategie der unternehmerischen Sozialen Verantwortung: IKEA Way, IWAY Verhaltenskodex 06/2011: Kooperationsabkommen mit UNI (Globale Organisierungskampagne) 08/2011: schwed. Handels Gewerkschaft, die bei IKEA in Schweden organisiert, besucht Koop-İş.	4 Jahre (geht weiter) Organisierungskampagne wird fortgesetzt, um Anerkennung der Gewerkschaft zu erreichen.
Tez-Koop-İş TESCO-KİPA multinationales Unternehmen in verschiedenen Großstädten der Türkei	2003: Beginn der Organisierung in Arbeiterbezirken, Dorfvereinen, Frauen- und Studentenvereinen, lokalen Kaffeehäusern. 2004: mehr als 50 % der Beschäftigten treten der Gewerkschaft bei 2006: 3.922 Beschäftigte (von 7.644) treten der Gewerkschaft in 14 Städten in über 100 Märkten bei 2010: 4.678 Mitglieder	2004: Arbeitgeber widerspricht Mehrheitsentscheidung von 50 % + 1 (behauptet, die Gewerkschaft darf kein Sicherheitspersonal organisieren) und die Gewerkschaft verliert.	UNI Unterstützung durch das Globale Gewerkschaftsnetzwerk 02/2012: Massive Proteste gegen Arbeitgeber durch Mobilisierung der Beschäftigten und der Öffentlichkeit.	9 Jahre (geht weiter) 11/2010: Tez-Koop-İş erhält Anerkennung als Gewerkschaft, aber der Arbeitgeber nutzt Widerspruchsrecht. Das Gerichtsverfahren läuft noch.
Tez-Koop-İş IBM Multinationales IT-Unternehmen in Istanbul	2007: Beginn der Organisierung. 2008: Antrag auf Anerkennung der Gewerkschaft am 26. März 2010: erhält Anerkennung	- Arbeitgeber legt Widerspruch gegen Mehrheitsentscheidung ein. Das Gericht lehnt ab. - Arbeitgeber behauptet, dass Tez Koop-İş diese Branche nicht organisieren darf. Das Gericht lehnt ab. - Arbeitgeber entlässt Vertreter der Gewerkschaft. - Arbeitgeber versetzt seine Mitarbeiter in neues Unternehmen (IBM Global Security), um Mehrheit zu verringern.	- UNI besucht die Türkei, um Kampagne zu unterstützen - Klage vor Gericht auf Wiedereinstellung entlassener ArbeitnehmerInnen - Online Streikaktion.	3 Jahre (Niederlage) 13. April 2010: Tarifverhandlungen werden aufgenommen. Gewerkschaft muss streiken, falls Tarifverhandlungen scheitern. Arbeitgeber setzt Beschäftigte unter Druck. Mehrheit der Beschäftigten streikt nicht und Gewerkschaft verliert Anerkennung.

Fall	Ausgangslage	Arbeitgeberstrategien	Lokaler Konflikt und internationale Druckpunkte	Dauer und Ergebnis
Deri-iş DESA Zulieferer des globalen Bekleidungsunternehmens in Düzce	2008: Beginn der Organisierungskampagne	04/2008: Arbeitgeber entlässt 44 Arbeitnehmer, die der Gewerkschaft beigetreten waren. 24. August 2009: Arbeitgeber unterzeichnet ein Protokoll mit Deri-iş: - 6 Mitarbeiter werden wieder eingestellt, 6 weitere später und die restlichen nehmen die Arbeit auf, sobald Kundenaufträge ersetzt wurden. - Das Recht der Beschäftigten auf Mitgliedschaft in der Gewerkschaft wird geschützt.	- Druck der Lieferkette: Deri-iş kon-taktiert den span. Abnehmer Elcorte Ingles, der nicht mehr bei DESA ein-kauft, bis die Gewerkschaftsrechte eingehalten werden. - arbeitet mit internationalen Ge-werkschaften zusammen (ITBGLF, EGV-TBL) - Hilfe von Kampagne für Saubere Kleidung (CCC) - Klagen auf Wiedereinstellung - Streikposten (11 Monate in Sefaköy, 15 months in Düzce)	4 Jahre (geht weiter) Einige Beschäftigte wurden 2009 wieder eingestellt und Streikposten zurückgezogen. Proteste und Streikposten wer-den 2011 wieder aufgenom-men wegen Verletzung des Protokolls durch Arbeitgeber.
Deri-iş TREXTA Lokaler Lederbetrieb in Çerkezköy, der Handy-Etuis für BlackBerry, Apple und Nokia produziert	August 2011: Beginn der Organi-sierung Dezember–Januar 2012: Organi-sierungskampagne in Çerkezköy nimmt Fahrt auf (Busdienste, zuhause)	- Arbeitgeber schikaniert Gewerkschaftsmit-glieder und schüchtert sie ein - Arbeitgeber entlässt Gewerkschaftsmitglie-der wegen schlechter Leistung	- Druck durch Kunden: Nokia führt im Betrieb ein Audit durch im No-vember 2011 - Globale Gewerkschaftsfödera-tionen schicken Protestschreiben (ICEM, IMF und ITF) - Petitionskampagne für entlassene ArbeitnehmerInnen - Streikposten seit Februar 2012	7 Monate (geht weiter)
Petrol-iş NOVAMED stellt Dialysegeräte für die deutsche Fresenius/Medizingeräte in Antalya her	2004: Beginn der Organisierungskampagne 2006 (Mai): über 50 Prozent der Beschäftigten tritt der Gewerk-schaft bei Juni 2006: Petrol-iş erhält Aner-kennung	- Arbeitgeber widerspricht der Mehrheits-entscheidung.	- 26. September 2006: 82 von 316 Beschäftigten streiken - die nationale und internationale Frauenbewegung gibt Unterstüt-zung (Solidaritätsplattform für Novamed-Beschäftigte)	3 Jahre (zunächst Sieg, dann Niederlage) Dezember 2007: Streik wird beendet und Tarifvertrag (2008–2010) wird unter-zeichnet. 2010: Gewerkschaft verliert Anerkennung, da eine Min-derheit der Beschäftigten in der Gewerkschaft bleibt
Petrol-iş STANDARD PROFIL globaler Hersteller von Fahrzeugdichtungen in Düzce	2009: Organisierung beginnt. 70 Prozent der 1300 Beschäftigten tritt der Gewerkschaft bei März 2011: Petrol-iş beantragt Anerkennung als Gewerkschaft	- Arbeitgeber schikaniert Beschäftigte - Arbeitgeber stellt Sektor in Frage	- IFC-Ombudsman organisiert Gewerkschaftsschulung im Betrieb - ICEM und IMF geben internationale Unterstützung - »Kampagne für Gewerkschafts-beitritt« in Düzce mit Kurzfilmen, Plakattwänden	3 Jahre (geht weiter) Anerkennungsverfahren der Gewerkschaft noch an-hängig wegen Widerspruch des Arbeitgebers gegen Branche.

Fall	Ausgangslage	Arbeitgeberstrategien	Lokaler Konflikt und internationale Druckpunkte	Dauer und Ergebnis
Tümtis UPS globales Transportunternehmen mit Hauptsitz in USA in 30 Städten in der Türkei	Ende 2009: verdeckte Organisation beginnt in Stadtbezirken, zuhause, Nutzung persönlicher Netzwerke April 2010: Arbeitgeber bemerkt Gewerkschaftsaktivitäten	- Arbeitgeber schikaniert und schüchtert ArbeitnehmerInnen ein, die der Gewerkschaft beitreten wollen - Arbeitgeber entlässt insgesamt 163 Beschäftigte (Stammbelegschaft und Leiharbeiter) in Izmir and Istanbul UPS- Umladezentren - ein Subunternehmer schießt auf Gewerkschaftssekretäre und Beschäftigte - Bereitschaftspolizei zieht bei Streikposten auf	- Streikposten in Izmir and Istanbul seit 124 Tagen - Globaler Aktionstag am 1. September in 40 Städten - ITF-Unterstützung - Teamsters helfen beim Dialog - indirekte Gespräche mit UPS-Geschäftsführung (will Gewerkschaft akzeptieren und vielleicht Abfindungen, aber keine gewerkschaftliche Organisation) - UPS Europa kommt am 8. September 2010 in die Türkei	2 Jahre (Sieg) 24. Januar 2011: Protokoll zur Wiedereinstellung von 151 entlassenen Beschäftigten wird unterzeichnet. Juli 2011: Tümtis wird als Gewerkschaft anerkannt. 24. Dezember 2011: Tarifvertrag wird unterzeichnet.
Teksif ABBATE Zulieferer eines globalen Bekleidungsunternehmens in Istanbul and Bilecik		- Arbeitgeber schüchtert ArbeitnehmerInnen ein, droht Mitarbeitern, die der Gewerkschaft beitreten. - 2004: 47 Beschäftigte werden wegen Beitritts zur Gewerkschaft entlassen.	- Vertreter von Liz Claiborne, einem Kunden von Abbate, stellt ein Schild am Betrieb in Esenler auf und fordert auf, Kontakt aufzunehmen, falls Abbate Mitarbeiter entlässt. - Ein weiterer Kunde (NEXT) beruft einen Audit-Sachverständigen (Özer Altunal) zur Untersuchung der Lage bzgl. der Arbeitsrechte, da NEXT Mitglied der Ethical Trade Initiative (ETI) ist.	15 Monate (Teilerfolg bei Wiedereinstellung, Niederlage bei Organisation) 6. September 2005: 37 der wegen Gewerkschaftsbeitritt entlassenen 47 Beschäftigten wurden aufgrund von Gerichtsurteil wieder eingestellt. Mehrheit für Anerkennung als Gewerkschaft wird nicht erreicht.

Diese Tabelle beruht auf Daten, die die Autorin aus Internetquellen und Berichten von Gewerkschaftstagen zusammengestellt hat. 10 Fallstudien wurden nach Rolle, Vielfalt und Bedeutung der internationalen Instrumente und Netzwerke ausgewählt. ICEM: Internationale Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau und Fabrikarbeitergewerkschaften; ITF: Internationale Transportarbeiter-Föderation; UNI: Union Network International (Facharbeiter und Dienstleistungen); IMF: Internationale Metallarbeiterföderation.

und Gewerkschaften in anderen Ländern. D.h. die Zusammenarbeit mit den Forschungs- und Organisationsabteilungen ihrer internationalen Partner muss gefördert und verstärkt werden. Da solche Unternehmen sich sowohl lokal wie global entlang der Lieferketten entwickeln, sind gemeinsame Kampagnen von zwei oder mehreren Gewerkschaften erforderlich, wenn man handfeste Ergebnisse erzielen will. Damit stehen Gewerkschaften vor einer organisatorischen Herausforderung, denn es setzt u. a. auch eine interne Neustrukturierung und eine kollektive Arbeitskultur auch der Gewerkschaften selber voraus.

Hinzu kommen die Defizite der Gewerkschaften in der Phase nach der Organisation von Mitgliedern und Unterzeichnung eines Tarifvertrags. Auch in einem außerordentlich gewerkschaftsfeindlichen Umfeld und angesichts aggressiver Strategien der Arbeitgeber haben sich kämpferische Gewerkschaften immer wieder behauptet, aber eine stärkere Einbindung ihrer Mitglieder nach Abschluss eines Tarifvertrags fällt ihnen weniger leicht.

Die gesellschaftlichen Herausforderungen werden noch wachsen, wenn die in Kapitel 3 beschriebenen politischen Entscheidungen voll greifen. Mit der Einführung von Beiträgen für medizinische Leistungen sowie Änderungen bei Abfindungen und Arbeitslosenversicherung werden die Beschäftigten allgemein und Gewerkschaftsmitglieder insbesondere einige ihrer Leistungsansprüche verlieren; gleichzeitig bedeutet die zunehmende Zahl informeller und prekärer Beschäftigungsverhältnisse für die Gewerkschaften, dass sie nur wachsen können, wenn sie sich über ihre traditionelle Mitgliederbasis hinaus orientieren.

4.2 Die Wirtschaftskrise trifft Gewerkschaftsmitglieder hart und erfordert ein Umdenken der strategischen Prioritäten

Am dramatischsten waren die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf den Arbeitsmarkt. Im Zeitraum von März 2008 bis März 2009, d. h. auf dem Höhepunkt der Krise, erhöhte sich die Arbeitslosigkeit bei Beschäftigten außerhalb der Landwirtschaft von 13,4 auf 18,9 Prozent, während die Jugendarbeitslosigkeit von 19,8 auf 27,5 Prozent zunahm.³⁹ Ebenso besorgniserregend war

die Zahl der Entlassungen von gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten, die eigentlich in Krisenzeiten besser geschützt sein sollten. Die Daten von TÜRK-İŞ für diesen Zeitraum zeigen, dass mehr als 42.000 Gewerkschaftsmitglieder in der Krise ihren Arbeitsplatz verloren.⁴⁰

TÜRK-İŞ, DiSK und KESK interpretierten die Gründe für die Krise und ihre Lösungen in ähnlicher Weise. Für alle lag die Ursache vor allem in einer liberalen Wirtschaftspolitik zugunsten der Kapitaleigner. Die Lösung liege deshalb in einer nachfrageorientierten, arbeitnehmerfreundlichen Politik mit dem Ziel von mehr Arbeitsplätzen, höheren Löhnen und besseren Sozialleistungen und gleichzeitigen Budgetverschiebungen zugunsten von Bildung und Gesundheit. Auch wollten sie die Arbeitgeber daran hindern, die Krise vorzuschieben, um Entlassungen wegen geschäftlicher Flaute zu rechtfertigen. Merkbar radikaler war der Vorschlag von DiSK, finanzielle Renditen kurzfristig zurückzufahren, eine progressive Besteuerung einzuführen und die Verwaltung des Sozialfonds für Arme den Gewerkschaften zu übertragen.⁴¹ Am 15. Februar 2009 hielten sie gemeinsam eine Großdemonstration ab unter dem Motto »Wir zahlen nicht die Rechnung für die Krise: vereinter Kampf gegen Arbeitslosigkeit und Armut«. T. KAMUSEN sprach sich für makroökonomische Maßnahmen zur Steigerung von Nachfrage, Löhnen und Beschäftigung aus und befürwortete Sozialprogramme zur Beendigung der Krise.⁴² MEMUR-SEN bestätigte zwar die katastrophalen Auswirkungen der Krise, unterstützte aber die von der Regierung vorgeschlagenen und umgesetzten Maßnahmen.⁴³

Reaktionen und Vorschläge für Lösungen auf der Makroebene hinterließen nur geringe Spuren im Alltagsgeschäft der Gewerkschaften. Die Gewerkschaften sahen die Art der Krisenbewältigung durch die Regierung zwar kritisch, konnten aber nicht unbedingt eine eigene Strategie zur

39. Es handelt sich hierbei um die amtlichen Zahlen des türkischen Statistikamtes (TUIK) aus der Untersuchung von Haushalten & Beschäftigten, März 2009. S. Yaprak (2009) für Kurzfassung der Analyse. Die tatsächlichen Prozentzahlen werden viel höher geschätzt, da auch eine Menge informeller Beschäftigter ihren Arbeitsplatz verloren.

40. <http://www.koopis.org.tr/haberler24/42-bin-sendikali-isci-isten-cikarildi.php>

41. <http://www.tes-is.org.tr/TR/Genel/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFFAA6AA849816B2EF907A48226BB53664>; <http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=608>

42. T. Kamu-Sen; <http://www.kamusen.org.tr/ShowContent.aspx?itemID=172>

43. <http://www.yildirimkoc.com.tr/ustfile/1323898382a.pdf>. Festzuhalten bleibt, dass im Gegensatz zu einigen anderen Entwicklungsländern, die mit einer expansionistischen Geld- und Fiskalpolitik und Armutsbekämpfungsprogrammen auf die Krise reagierten, die türkische Regierung ihre makroökonomischen Strategien nicht änderte und stattdessen Anreize für die Arbeitgeber schaffte, um die Arbeitskosten zu senken und im Gegenzug Beschäftigung und Ausbildung für eine bessere berufliche Qualifikation zu fördern. Für weitere Einzelheiten s. Öniş und Güven (2011).

Beschäftigungssicherung vorlegen. Zwei Befragungen unter gewerkschaftlich organisierten Jugendlichen in der Zeit nach der Krise ergaben, dass nach Meinung der Hälfte von ihnen die Gewerkschaften nicht wirksam auf die Krise reagiert hätten. Die jungen ArbeitnehmerInnen nannten Angst vor der Arbeitslosigkeit, Druck vonseiten des Arbeitgebers, informelle und flexible Beschäftigung, die Existenz von Kleinbetrieben (ohne gesetzlichen Kündigungsschutz), unzureichenden Rechtsschutz der Beschäftigten sowie mangelndes Vertrauen in die Gewerkschaften insgesamt als Hindernisse bei der Mitgliederorganisation (Lordoğlu und Kiroğlu, 2010).

4.3 Empfehlungen für eine positive Entwicklung der Gewerkschaften in der Zukunft

Gerade auch innerhalb schwieriger gesetzlicher und politischer Rahmenbedingungen gibt es Ansatzpunkte für die Gewerkschaften, ihre finanziellen und menschlichen Ressourcen effektiver einzusetzen. Empfehlungen richten sich insbesondere auf den verstärkten Einsatz ihrer Energien in den folgenden sechs Bereichen, damit die Gewerkschaften wachsen und zu einer stärkeren und zukunftsfähigen Bewegung werden können:

1) Kontinuierliche Basisarbeit und Kontaktaufnahme zu prekär Beschäftigten: Gewerkschaften, die seit den 1980er Jahren Mitglieder gewonnen haben, waren eher aktive »Organisierer« als »Dienstleister« (s. Selamoğlu, 2003). Engagierte Gewerkschaften nutzen viele verschiedene Kanäle (zu Hause, Kaffeehäuser, Stadtzentren und öffentliche Verkehrsmittel sowie den Betrieb), um mit den Beschäftigten in Kontakt zu treten. Organisation bedeutet aber nicht nur die Werbung neuer Mitglieder, sondern auch stärkere Beteiligung der ArbeitnehmerInnen auf allen Ebenen. Angesichts des schrumpfenden formalen Sektors sollten sich die Gewerkschaften auch auf ArbeitnehmerInnen in prekärer und informeller Beschäftigung und Leiharbeiter konzentrieren (s. Selçuk, 2005).

2) Erschließung internationaler Netzwerke der globalen Gewerkschaftsbewegung: Gewerkschaften, die die Vorteile der Zusammenarbeit mit globalen Gewerkschaftsföderationen erkannt haben, konzentrieren sich schwerpunktmäßig auf die Organisation multinationaler Unternehmen. Die für ähnliche Netzwerkaktivitäten notwendigen Qualifikationen

und Mitarbeiter sollten für mehr Gewerkschaften zur Verfügung stehen. Gemeinsame Organisations- und Schulungsprojekte, regelmäßige Teilnahme an internationalen Konferenzen von Mitgliedern mit Fremdsprachenkenntnissen und Wissenstransfer zwischen Gewerkschaften verschiedener Länder könnten solche Netzwerke produktiv erschließen.

3) Strukturreformen, um Mitglieder besser einzubinden, Zuständigkeiten zu delegieren und unterrepräsentierten Gruppen eine Stimme zu geben: Dabei geht es u. a. um die Wahl (nicht Ernennung) von Führungspersonal, mehr beteiligungsfördernde Gremien (z.B. Organisierungsausschüsse und Arbeitnehmervertretungen auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene), mehr Zuständigkeiten für den Rat der lokalen Gewerkschaftsleitungen gegenüber dem Vorstand. Frauen und jugendliche Mitglieder sollten Vorrang erhalten bei der Besetzung von Entscheidungsgremien und ihre eigenen Strukturen schaffen dürfen, um Forderungen zu artikulieren und aktiv umzusetzen.

4) Förderung von Kooperationsmechanismen für gemeinsame Organisierungskampagnen und gewerkschaftsfreundliche Gesetzgebung: Mit gemeinsamen Organisierungskampagnen könnte man Energien in Lieferketten und an organisierten Industriestandorten intelligent bündeln. Der Dachverband DİSK hat in der Vergangenheit regionale Koordinierungsräte eingesetzt, um seinen Mitgliedsorganisationen gemeinsame Kampagnen vor allem an organisierten Industriestandorten zu erleichtern, wo sich Hunderte von Industriearbeitsplätzen verschiedener Branchen konzentrieren; in der Praxis hat sich dies nicht bewährt (Urhan, 2005b), könnte aber in veränderter Form wieder aufgegriffen werden. Auch könnten die Plattformen lokaler Gewerkschaftsbüros (in den Großstädten schon innerhalb der Dachverbände vorhanden) effektiver für öffentliche Kampagnen eingesetzt werden. Gemeinsam Druck zu machen gegenüber der Regierung zugunsten gewerkschaftsfreundlicher Gesetze und Politik setzt die aktive Unterstützung vonseiten der Führung der Dachverbände voraus.

5) Rekrutierung von Strategieexperten, die Gewerkschaften in Strategiefragen beraten: die Forschung zu Problemen der Beschäftigten ist gegenwärtig begrenzt und sollte intensiviert werden, um einen besseren Einblick in Herkunft, Bedürfnisse



und Ziele der Mitglieder zu gewinnen. Strategische Forschung in Hinblick auf Stärken und Schwächen der zentralen Beziehungen zu den Arbeitgebern sollte als Anregung für eine Gewerkschaftsstrategie institutionalisiert werden. Zweisprachige Mitarbeiter mit Erfahrung in der Unternehmensforschung sollten als Berater der Gewerkschaftsführung eingestellt werden.

6) Stärkung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit: das gesammelte Wissen der Gewerkschaften ist erheblich und sollte an aktive Mitgliedergruppen weitergegeben werden, die ihrerseits KollegInnen schulen. Es geht dabei nicht nur um Grundwissen über Gewerkschaften und Arbeitnehmerrechte, sondern um organisatorische Kompetenz für Vorbereitungsarbeit, Planung, strategische Entscheidungen, Erkennung von betrieblichen Problemen, Aufbau von Kommunikationsnetzwerken sowie emotionale Kompetenz durch Erlernen von Selbstvertrauen und Durchsetzungskraft. Erfahrene Führungskräfte sollten dabei die Ausbildung junger ArbeitnehmerInnen übernehmen.

Literatur

- Adaman, F., A. Buğra und A. İnsel** (2008): ›Societal Context of Labour Union Strategy, The Case of Turkey‹, *Labour Studies Journal*, 20 (10).
- Ağartan, K.** (2010) ›Turkey's Accession to European Union and the Turkish Labour Movement‹, *European Journal of Turkish Studies*, 11.
- Akkaya, Y.** (2007) ›Türkiye'de 1980 Sonrası Bölüşüm Mücadelesinde Grevlerin Rolü‹, *Toplum ve Bilim*, 86.
- Aslan, F. und O. Baydar** (1998) *Trade Unions in Turkey*, İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı, <http://www.fes.de/fulltext/bueros/istanbul/00253toc.htm>.
- Aydın, Z.** (2011) ›Yeni Bir Sendikal Dinamik: Sendikal Güç Birliği‹, *Cumhuriyet*, 25 Kasım.
- Bakır, O. und D. Akdoğan** (2009) Türkiye'de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Örgütlenme, Liman-İş Sendikası, Ankara.
- Berber-Ağtaş, Ö.** (2009) ›Promoting Core Labour Standards through the Performance Standards of the IFC: The Case of Turkey‹, *Global Unions Research Network*.
- Bilgin, E.** (2011) ›Türk İş Kongresi'nde İşçileri Kim Temsil Edecek?‹, 9 Aralık, <http://bianet.org/bianet/emek/134632-turk-is-kongresinde-iscleri-kim-temsil-edecek>.
- Buğra, A.** (2002) ›Labour, Capital and Religion: Harmony and Conflict among Constituency of Political Islam in Turkey‹, *Middle Eastern Studies*, 38 (2).
- Bulut, G.** (?) ›Küresel Tedarik Zincirleri ve Sendikal Stratejiler‹, http://arsiv.petrol-is.org.tr/dis_iliskiler/dosyalar/dosya_003.htm.
- Bulut, G.** (ders.) (2010) TEKEK Direnişinin Işığında Gelenekselden Yeniye İşçi Sınıfı Hareketi, Ankara: Nota Bene.
- Çelik, A.** (2012a) Sendikal İstatistikler ve 12 Eylülcülük, 2 February, http://www.birgun.net/writer_index.php?category_code=1186602856&news_code=1328173388&day=02&month=02&year=2012
- Çelik, A.** (2012b) ›Dikensiz Gül Bahçesi Yasası‹, 27 Ocak, http://www.bts.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=747:4688-dikensiz-guel-bahcesi-yasas-aziz-celk&catid=55:derlediklerimiz
- Çelik, A. und K. Lordoğlu** (2006) ›Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne‹, *Çalışma ve Toplum*, 2006/2.
- Çelik, N.** (2011) ›Toplu İş Sözleşmeleri ile Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Arttırılmasında Karşılaşılan Sorunlar‹, *Çalışma ve Toplum*, 2011/4.
- Dinler, D. Ş.** (2012) ›İnsanca Çalışma ve Sendika Hakkı‹, *Sosyal Hak İhlalleri 2010 Raporu içinde Sosyal Haklar Derneği*, Friedrich Ebert Stiftung Yayınları.
- EGB Turkish Trade Unions and Industrial Relations** http://www.etuc.org/IMG/pdf_TURKISH_3.pdf
- Fichter, M, Z. Sayım ve Ö. Berber-Ağtaş** (2011) ›Organisation and Regulation of Employment Relations in Transnational Supply and Production Networks: Ensuring Core Labour Standards through International Framework Agreements?‹, *Uluslararası Çerçeve anlaşmalar Atölye Çalışmasına Sunulan Tebliğ*, 15 November 2011, İstanbul.
- Güven, A. M.** (2011) ›Ülkemizde Neoliberal Politikalar Sonucu Sendikasılaştırma ve Çözüm Önerileri‹, 12. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, 7-10 October 2010, Ankara: Aydoğdu; http://www.politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/56/3/7_banu_uckan.pdf
- Harb-İş Başkanlar Kurulu**, Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerine Uyumalıdır, 2. Oktober 2010, Emek Dünyası, <http://emek-dunyasi.net/ed/isci-sendika/9178-toplu-sozlesme-hukumlerine-uyulmalidir>
- İlgaz, N. A. und S. Özçer** (1988) ›Toplu Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların Gelişimi‹, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, no 366.
- IGB** (2011) Annual Survey of Violations of Trade Union Rights, http://survey.ituc-csi.org/IMG/pdf/Survey_ITUC_EN_web.pdf.
- Kaygısız, İ.** (2010) ›Asgari Ücret Toplu Pazarlık Yoluyla Belirlenmeli‹, 14 December, http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=34265
- Kaygısız, İ.** (2012) ›Sendikal Özgürlükler Başka Bahara Kaldı‹, 2 February, <http://www.etha.com.tr/Haber/2012/02/02/emek/sendikal-ozgurlukler-baska-bahara-kaldi/>
- Keskin, D.** (2012) ›Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Düzeninde Neler Değişiyor?‹, <http://bianet.org/bianet/emek/136821-orgutlenme-ve-toplu-sozlesme-duzeninde-neler-degisiyor>.
- Koç, Y.** (1994) Sendikal Eğitim Notları, Ankara: Öteki Yayınevi.
- Koç, Y.** (2003) Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi, Ankara: Yol İş Yayınları.
- Koç, Y.** (2011) Çalışanların Ortak Sesi Demokrasi Platformu Tarihi, <http://www.yildirimkoc.com.tr/urfile/1323974806b.pdf>.
- Köse, S.** (2010) ›ITUC Raporlarına Göre 2000'li Yıllarda Sendikal Hak İhlalleri (2000-2010)‹, <http://www.sosyalhaklar.net/2010/bildiri/kose.pdf>.
- Köstekli, Ş.** (1999) 1997'den 1999'a İşçi sınıfının gündemi: Sendikal/Politik/Ekonomik/Toplumsal Gelişmeler ve Türk İş, TÜRK-İŞ Yıllığı 1999, 1997'den 1999'a Değişimin Dinamikleri, Ankara: TÜRK-İŞ Araştırma Merkezi.
- Lordoğlu, K.** (2003) ›Türk Sendikal Hareketinin Özgün Kriz Alanları Var mıdır?‹, *Petrol İş Yıllığı*, Petrol iş yayın 85, 2000-2003, İstanbul.
- Lordoğlu, K.** (2004) ›Türkiye'de Bazı Mevcut Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler‹, *Çalışma ve Toplum*, 2004/1.
- Lordoğlu, K. und M. M. Kurtulmuş Kıroğlu** (2010) ›Young and Unionised Workers Before and During the Crisis‹, *Vortrag auf der Konferenz zu Arbeitsbeziehungen in Europa (IREC)*, Oslo, 8.-10. September, http://www.kuvvetlirdoglu.com/yazilar/IREC_bildiri8_TR.pdf.

References

- McGrath, M und D. Dinler** (2011) »Strategic Campaigning in Multinational Companies: The Case of UPS in Turkey«, Juridikum, 3.
- Memur-Sen** (2011) »4688'e Eleştiri Memur-Sen'den Geldi«, 16 Kasım, <http://memurmekani.com/4688e-elestiri-memur-sen-den-geldi.html>.
- Ozan, E. D.** (2011) Gülme Sırası Bizde, 12 Eylül'e Giderken Sermaye Sınıfı, Kriz ve Devlet, İstanbul: Metis.
- Öniş, Z. und A. B. Güven** (2011) »Global Crisis, National Responses: The Political Economy of Turkish Exceptionalism«, New Political Economy, 16 (5).
- Özdemir, A. M.** (2006) »Üretimin Söylemlerindeki Dönüşüm, Kolektif Hak Kavramı ve Emegın Hukuku, Çalışma ve Toplum, 2006/2.
- Özdemir, A. M. und G. Yücesan-Özdemir** (2006) »Labour Law Reform in Turkey in the 2000s: The Devil is not Just in the Detail but also in the Legal Texts«, Economic and Industrial Democracy, 27.
- Özsever, A.** (2012) »Ulusal İstihdam Stratejisi ve Emegın Yeni Sorunları«, Vortrag vor dem »Panel on National Employment Strategy«, 25. Februar 2012, İstanbul.
- Özüğurlu, M.** (2006) »Geleceği Olmayan Bir Gelenek Üzerine Notlar«, in Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar, ed. Fikret Sazak, Ankara: Epos.
- Özveri, M.** (2004) »Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Belirlenmesindeki Açmazlar ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmei Grev ve Lokavt Yasaları«, Çalışma ve Toplum, 2004/2.
- Özveri, M.** (2006) »Sendikal Hareket, Sorunlar, Arayışlar«, in Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar, ed. Fikret Sazak, Ankara: Epos.
- Özveri, M.** (2011) »Toplu İş Sözleşme Özerkliği', Ekonomik Kriz ve Güncel Tehlike«, Sendikal Notlar, Ausgabe I 7, Februar.
- Sallan Gül, S. und F. Kahraman** (2010) »Çalışma Hakkı Ekseninde 4/C'nin Düşündürdükleri ve Burdur Şeker Fabrikası İşçileri«, Vortrag auf dem Karaburun Kongress, http://www.kongrekaraburun.org/eski/tam_metinler_2010/a_7/02_Son-gul_Sallan_Gul_ve_Fatih_Kahraman.pdf.
- Sarıpek, D. B. und A. Özsoy** (2011) »A New Hope for Hopeless Social Dialogue in Turkey: EU Negotiation Process«, http://akademikpersonel.kocaeli.edu.tr/saripek/bildiri/saripek04.10.2011_18.35.07bildiri.pdf
- Selamoğlu, A.** (2003) »İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli«, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6 (2).
- Selçuk, F. Ü.** (2005) »Dressing the Wound: Organising Informal Sector Workers«, Monatsheft, 57 (1).
- SGBP** (2012) »SGBP'nin Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ile İlgili Açıklaması«, 15 Şubat, <http://www.tekgida.org.tr/Oku/4375/Sgbpnin-Toplu-Is-Iliskileri-Kanunu-Yasa-Tasarisi-Ile-Ilgili-Aciklamasi>.
- Şafak, C.** (2012) »Sendikaları Kapatsalar da Kurtulsak«, 14 Mart, http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=43605
- Şen, S.** (2002) »Taşeronluk, Uygulamalar ve Sorunlar«, Sendikal Notlar, Heft 13, Februar.
- Tan, N.** (1999) »Türkiye'de Çalışma Hayatındaki Temel Gelişmeler, Toplu İş Sözleşmeleri ve Grevler«, TÜRK-İŞ Yıllığı 1999, 1997'den 1999'a Değişimin Dinamikleri, Ankara: TÜRK-İŞ Araştırma Merkezi.
- Tarih Vakfı ve Friedrich Ebert Stiftung** (1999) Sendikal Eğitim Atölye Çalışmaları, Altı Sempozyum, Januar, İstanbul.
- Taymaz, E. und Ş. Özler** (2004) »Labour Market Policies and EU Accession: Problems and Prospects for Turkey«, METU Wirtschaftsforschungszentrum (ERC) Arbeitspapier Serie 04/05, März 2004, <http://www.erc.metu.edu.tr/menu/series04/0405.pdf>.
- Türkmen, N.** (2012) Eylemden Öğrenmek, İstanbul: İletişim.
- Türk Ulaşım-Sen** (2012) »4688 Sayılı Yasada Yapılan Değişiklikler ile İlgili Değerlendirme«, 26 Ocak, <http://www.turkulasimsen.org/www/haberdetay.asp?ID=377>
- Uçkan, B.** (2002) Türkiye'de Sendikalararası Rekabet, Selüloz İş Yayınları.
- Uçkan, B.** (2007) »From the Perspective of EU Integration: Trade Union Rights in Turkey«, Südosteuropa-Heft, 2007/4: 107–126.
- Uçkan, B. und D. Kağınçioğlu** (2009) »İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları Eskişehir Örneği«, Çalışma ve Toplum, 2009/3.
- Uçkan, B. und E. Yıldırım** (2010) »İşverenlerin Sendikasılaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği«, Çalışma ve Toplum, 2010/2.
- Urhan, B.** (2005a) »Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları«, Çalışma ve Toplum, 2005/1.
- Urhan, B.** (2005b) Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum, 2005, Petrol-İş Yayınları.
- Urhan, B. und A. Selamoğlu** (2008) »İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları«, Kocaeli Örneği, Çalışma ve Toplum, 2008/3.
- Yaprak, Ş.** (2009) »Ekonomik Krizlerin İstihdama Yansıması«, Ekonomi Bilimleri Dergisi, 1 (2).
- Yıldırım, E., Ş. Çalış und A. Benli** (2008) »Turkish Labour Confederations and Turkey's Membership of the European Union«, Economic and Industrial Democracy, 29, 362.
- Yılmaz, S.** (2011) Bir Direniş Öyküsü, TEKEL, İstanbul: Evrensel Basım Yayın.
- Yücesan-Özdemir, G. ve A. M. Özdemir** (2008) Sermayenin Adaleti, Türkiye'de Emek ve Sosyal Politika, Ankara: Dipnot yayınları.



Über die Autorin

Demet Şahende Dinler hat Universitätsabschlüsse in Politikwissenschaften und Soziologie der Technischen Universität des Nahen Ostens in Ankara, Türkei. Sie war Projektkoordinatorin für die UPS-Kampagne der Internationalen Transportarbeiterföderation (ITF) 2010–2011 in Istanbul. Gegenwärtig promoviert sie in Entwicklungswissenschaften am Institut für Orientalistik und Afrikanistik der Universität London. Ihre Forschung beschäftigt sich mit Subjektivität und Maskulinität in der Arbeiterklasse, Gewerkschaften und die Ethnographie globaler Märkte. Sie ist auch als Aktivistin und Beraterin von Organisationen der informell Beschäftigten, u.a. Hausangestellte und Bauarbeiter, tätig.

Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Mittel- und Osteuropa
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Deutschland

Verantwortlich:
Jörg Bergstermann, Koordinator der Gewerkschaftsprogramme
Europa und Nordamerika

Tel.: ++49-30-269-35-7744 | Fax: ++49-30-269-35-9250
<http://www.fes.de/international/moe>

Bestellungen/Kontakt:
info.moe@fes.de

Internationaler Dialog

Die Abteilung »Internationaler Dialog« der Friedrich-Ebert-Stiftung fördert den qualifizierten Diskurs von Partnern in Europa, Türkei, den Vereinigten Staaten von Amerika, Kanada und Japan. Unsere Studien und Publikationen adressieren zentrale Fragen europäischer und internationaler Politik, Wirtschafts- und Gesellschaftsentwicklung. Die Entwicklung unserer Analysen, Szenarien und Politikempfehlungen erfolgt dabei grundsätzlich unter einer sozialdemokratischen Perspektive.

Länderberichte Gewerkschaften

Programme der Gewerkschaftskooperation sind integraler Bestandteil unserer Arbeit. Unser Ziel ist die weltweite Stärkung der Interessenvertretung von abhängig Beschäftigten. Repräsentative, starke und kompetente Gewerkschaften, so unser Credo, sind eine zentrale Bedingung für soziale Gerechtigkeit und soziale Demokratie. Diese Publikation erscheint in der Reihe »Länderberichte Gewerkschaften«. Alle Länderberichte sowie thematisch verwandte Themenpapiere stehen zum Download bereit unter: <http://www.fes.de/gewerkschaften/publist-europa.php>

Projektleitung: Jörg Bergstermann (joerg.bergstermann@fes.de),
Projektadministration: Cindy Espig (cindy.espig@fes.de)

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Diese Publikation wird auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.



EFQM
Committed to excellence

ISBN 978-3-86498-578-2