

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 44 (1952)
Heft: 2

Artikel: Mouvement syndical en Turquie
Autor: Fischer, A.-J.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384748>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 13.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Elle précise que le financement de la protection du militaire au moyen de sommes prélevées sur le fonds d'A. V. S. est assimilable à un détournement de ce fonds et à une violation de la loi et des promesses qui ont été faites lors de la création de l'A. V. S. La protection du militaire relevant au premier chef de la défense nationale économique et sociale bien plus que de l'assurance sociale, la Commission syndicale s'oppose à toute affectation des fonds de l'assurance sociale, de l'A. V. S. en particulier, au paiement des allocations pour perte de salaire et de gain.

La commission confirme la résolution par laquelle le 31^e congrès de l'Union syndicale suisse, réuni du 28 au 30 octobre 1950 à Lucerne, a condamné catégoriquement toute tentative d'affaiblir la situation financière de l'A. V. S. en réduisant les cotisations des personnes de condition indépendante ou en utilisant à d'autres fins les fonds d'A. V. S., ce qui aurait pour effet de rendre difficile l'accomplissement des tâches assignées à cette grande œuvre sociale et d'en entraver le développement.

La commission considère comme pressante l'application des mesures préconisées par l'Union syndicale dans le mémoire qu'elle a adressé au Département fédéral de l'économie publique le 15 janvier 1952: l'augmentation des rentes transitoires et partielles et l'octroi d'allègements aux veuves et orphelins de la génération transitoire. La commission donne mandat au Comité syndical de ne rien négliger pour faire triompher ces revendications. Le Comité syndical est autorisé à lancer le referendum contre toute loi visant à détourner de leur but des fonds appartenant à l'A. V. S.

Mouvement syndical en Turquie

Par *A.-J. Fischer*, Londres

En Turquie, le mouvement syndical n'en est encore qu'à ses débuts. Par rapport aux autres pays européens, le retard est considérable. Mais il ne fait que refléter le retard de l'industrialisation. Jusque vers le milieu du siècle dernier, les artisans qualifiés étaient groupés au sein d'organisations analogues aux anciennes corporations. Jusqu'à l'adoption du Code civil suisse, une sorte de code religieux protégeait, mais de manière très insuffisante, les droits de la population travailleuse. Peu à peu, les traditions artisanales se sont perdues et la qualité du travail a diminué. Ce fait nous paraît digne d'être mentionné si l'on songe que, dans la plupart des pays, c'est dans l'artisanat avant tout que l'industrie a recruté sa main-d'œuvre qualifiée.

20 millions d'habitants — 365 000 ouvriers d'industrie

Lorsque Ataturk entreprit, à l'issue de la première guerre mondiale, d'industrialiser le pays, ce dernier ne disposait pour ainsi dire ni de la main-d'œuvre qualifiée ni des traditions qui sont en

quelque sorte le fondement de tout essor économique. Malgré le développement pris par la production industrielle au cours des trente dernières années, celle-ci n'a encore qu'une importance locale. Sur le plan international, l'industrie turque n'est pas un facteur avec lequel on doive compter. Par rapport à l'ensemble de la population, les quelque 365 000 travailleurs de l'industrie (femmes et enfants y compris) ne jouent pour ainsi dire pas de rôle. Sur dix habitants, huit travaillent à la campagne. La plupart des ruraux sont de petits cultivateurs; dans les villages, on ne compte qu'un ouvrier agricole seulement sur cinq habitants. Il n'en reste pas moins que les salariés agricoles représentent le groupe le plus nombreux — mais aussi le plus défavorisé — de la population travailleuse. Ils ne sont pas organisés et la protection sociale dont ils bénéficient est absolument insuffisante.

La Turquie moderne souffre d'une grave pénurie de travailleurs qualifiés et semi-qualifiés, et cela dans toutes les branches. Il suffit d'avoir voyagé comme touriste dans ce pays pour s'en rendre compte. Le gouvernement fait de gros efforts pour améliorer la qualification de la main-d'œuvre. Il a créé 78 écoles professionnelles, fréquentées actuellement par 40 000 élèves environ. Elles sont équipées de la manière la plus moderne et le corps enseignant est à la hauteur de sa tâche. La durée des cours est de cinq ans. Malheureusement, une forte proportion des élèves quittent prématurément l'école (20% à Izmir, par exemple); c'est d'autant plus regrettable que l'enseignement, le logement et la nourriture sont gratuits et que l'Etat alloue aux élèves un peu d'argent de poche. Quoi qu'il en soit, les jeunes gens qui ont suivi ces écoles, ne fût-ce que pendant deux à trois ans, sont plus qualifiés que la moyenne des travailleurs turcs actuellement occupés dans l'industrie.

Salaires

A la suite de l'absence presque totale de travailleurs qualifiés, la main-d'œuvre turque est complètement indifférente à son travail; elle n'a encore ni conscience professionnelle ni conscience de classe. Seule une petite minorité de travailleurs industriels exercent en permanence leur activité (la même remarque vaut pour les autres branches). Le chômage agricole pousse vers les villes une main-d'œuvre non qualifiée à très bas prix. Trop d'employeurs, y compris les managers des établissements d'Etat qui concurrencent l'industrie privée, estiment encore que des salaires misérables assurent des bénéfices plus substantiels qu'une productivité élevée reposant sur une main-d'œuvre qualifiée.

La mission du B. I. T. qui s'est rendu dernièrement en Turquie est arrivée à la conclusion que les conditions d'existence qui règnent dans les villages sont encore si primitives qu'il est difficile de faire

d'un rural un ouvrier moderne, parce qu'il ne possède ni l'ambition, ni l'habileté, ni l'endurance, ni la conscience professionnelle qui caractérisent le travailleur industriel dans une société où règne la technique. Seules la mécanisation de l'agriculture et une élévation des niveaux de vie de la population agricole peuvent modifier le comportement des villageois et créer les conditions requises pour le recrutement d'une main-d'œuvre industrielle.

Dans d'autres domaines également, la Turquie moderne ignore encore les expériences internationales. La semaine de quarante-huit heures est loin d'être appliquée partout. Il est probable que la plupart des salariés travaillent en moyenne onze heures par jour. C'est dire que les nouvelles organisations syndicales ont encore une énorme tâche à accomplir. On sait que l'abaissement de la durée du travail, en diminuant la fatigue de l'individu, a pour effet d'accroître le rendement, c'est-à-dire la productivité par heure de travail, à la condition évidemment que l'industrie dispose d'un outillage suffisamment moderne et qu'elle soit organisée de manière assez rationnelle.

Les progrès de la législation sociale

D'emblée, le régime kémaliste a promulgué diverses lois sociales. Cette législation a été créée non pas sous la pression des travailleurs, mais de propos délibéré, avant tout en vue d'attirer vers les villes la main-d'œuvre agricole indispensable pour permettre l'industrialisation. Avant la révolution kémaliste, seules les mines de charbon de Zonguldak, l'une des plus importantes entreprises du pays, avaient introduit des règlements pour la protection ouvrière. Malheureusement, faute de machines et d'installations modernes, ils étaient restés en grande partie sur le papier. Les premières lois sociales de la nouvelle république visaient également les charbonnages. Mais cette fois, le gouvernement créa les conditions techniques indispensables à leur application. Cette législation interdisait l'emploi de jeunes gens de moins de 18 ans, rendait obligatoires les installations de douches et prévoyait une amélioration des conditions de logement. Peu à peu, d'autres entreprises, les établissements d'Etat avant tout, créèrent des colonies ouvrières pour leur personnel (avec jardins d'enfants, place de jeux, etc.). Au cours de mon voyage en Anatolie, ces colonies m'ont fait la meilleure impression.

Le 2 janvier 1925, le gouvernement décréta l'introduction du repos hebdomadaire pour les ouvriers et employés des localités de plus de 10 000 habitants. C'était, pour l'Orient, une innovation sensationnelle. Toutefois, seuls bénéficiaient du repos hebdomadaire (complété ultérieurement par le samedi après-midi) les ouvriers et employés qui totalisaient un certain nombre de journées de travail par an. Dix ans plus tard, le gouvernement institua un jour de fête

nationale, le 29 octobre; les salariés contraints de travailler ce jour-là avaient droit au double salaire.

Avant d'examiner les autres lois sociales, précisons qu'elles ne s'appliquent encore ni aux petites localités et villages, ni aux entreprises industrielles et commerciales qui occupent moins de dix personnes. Or, la petite entreprise est déterminante. Il y a peu de temps encore, les charges fiscales étaient déterminées... par la superficie occupée par le magasin! Des dizaines et des dizaines de milliers d'employés de commerce se trouvent encore privés de toute protection. Dans les grandes villes, Istamboul, Izmir, Ankara, etc., nombre de magasins sont ouverts jusque tard dans la nuit; leur personnel ne connaît ni la journée de onze heures ni le repos hebdomadaire.

Le jeune mouvement syndical lutte aujourd'hui pour que les lois sociales en vigueur soient appliquées à tous les salariés sans exception, y compris les ouvriers agricoles. Mais, pour le moment, le recrutement syndical se limite aux ouvriers; les employés et fonctionnaires, qui se considèrent comme étant d'une essence sociale supérieure, sont réfractaires à l'organisation.

La protection des jeunes gens

En 1930, le gouvernement a prescrit un âge minimum pour l'emploi des travailleurs dans toutes les professions. Fixé à 12 ans, il est très au-dessous des normes en vigueur dans les autres pays industriels. Avant d'être engagés, les jeunes travailleurs doivent subir un examen médical. Les heures d'enseignement sont considérées comme heures de travail (mais les possibilités d'instruction sont encore limitées). Jusqu'à l'âge de 16 ans, la durée du travail ne peut dépasser huit heures, ni s'étendre au delà de 20 heures.

Jusqu'à maintenant, seuls les jeunes gens occupés dans l'industrie bénéficient d'une protection. Dans les grandes villes, nombre d'échoppes en plein vent sont tenues par des enfants. Toutefois, l'emploi de jeunes gens dans les bars, établissements de nuit, etc., est interdit par le Code pénal. Il convient cependant de relever que la protection de la jeunesse et d'autres mesures de caractère social ont été conçues dans le cadre d'une législation générale sur la santé publique. Aux termes de cette législation, les ouvriers et employés doivent être soumis à un contrôle médical.

La protection des femmes enceintes

mérite d'être mentionnée, car elle pourrait servir d'exemple à un pays industriellement avancé comme le nôtre. Tout travail est interdit pendant les trois semaines qui précèdent et les trois semaines qui suivent l'accouchement; pendant cette période, l'employeur doit

payer 70% du salaire. Les femmes bénéficient en outre de diverses primes d'assurance dont le financement est garanti par une contribution patronale (de 1% du salaire). L'ouvrière occupée depuis trois mois au moins ou dont le mari, préalablement à l'accouchement, a travaillé moins de six mois sur douze touche une prime de grossesse de 10 livres turques et 50 livres lors de l'accouchement. Si l'enfant survit, la mère a droit à une prime d'allaitement de 60 livres, qu'elle allaite ou non l'enfant. Les soins médicaux sont gratuits. Malheureusement, la Turquie ne compte encore qu'une seule maternité méritant ce nom (à Istamboul) et le tarif, de 7 livres par jour, est prohibitif pour la plupart des familles.

L'hygiène dans les grandes entreprises

Aux termes de la loi, les soins médicaux ne sont gratuits que dans les entreprises qui occupent cinquante personnes au moins. Les grandes entreprises et celles qui sont réputées dangereuses doivent avoir un médecin à disposition dans le voisinage immédiat. Celles qui occupent plus de cent personnes sont tenues d'installer une infirmerie et celles où l'on compte plus de cinq cents travailleurs doivent équiper un hôpital. Lors de mon séjour en Anatolie, j'ai pu constater que la loi est effectivement appliquée et que ces installations, notamment dans les établissements d'Etat, ne laissent rien à désirer du point de vue médical. Ces progrès sont d'autant plus remarquables que la Turquie est un pays encore pauvre, économiquement peu développé et que ces innovations ont été réalisées dans l'espace d'une génération.

En 1940, un décret gouvernemental a suspendu l'application de diverses dispositions de la législation sociale. Elles ont été remises en vigueur en 1945.

Une rente-vieillesse transmissible par héritage

Depuis 1950, la rente-vieillesse de l'assuré décédé est transmissible en tout ou partie au conjoint ou aux enfants (pour les garçons jusqu'à 18 ans et jusqu'à 21 ans pour les filles). Tous les établissements d'Etat ont institué des caisses de pensions (contribution de 4% de l'employeur et de 4% des salariés). La rente est servie dès l'âge de 65 ans à la condition que l'assuré ait travaillé pendant vingt-cinq ans au moins. En cas de maladie, l'âge minimum peut être ramené à 50 ans, même si la durée des rapports de service est inférieure à vingt-cinq ans. La rente s'établit à 20% de la somme des cotisations globales versées au compte de l'assuré.

Le régime des assurances (les contributions sont généralement à la charge des employeurs) est relativement bien développé. Seuls les accidents professionnels sont assurés. Tandis que les orphelins

touchent dans tous les cas une rente, celle-ci n'est versée aux veuves qu'en cas de besoin (clause de nécessité).

Pour faciliter la construction de logements, l'assurance-vieillesse accorde des hypothèques couvrant jusqu'à 75% des frais de construction; le remboursement doit être effectué en vingt ans. Aujourd'hui, les nouveaux quartiers ouvriers sont édifiés avant tout par des coopératives. Le système des coopératives de construction et d'habitation se répand de plus en plus.

L'assurance-maladie

Jusqu'à maintenant, la Turquie ignore encore l'assurance-chômage et l'assurance-maladie. Cependant, l'introduction de cette dernière est très attentivement préparée. Elle a été réalisée à titre d'essai à Istamboul, où un tiers des salariés sont occupés dans l'industrie. Un hôpital ouvrier de 900 lits a été construit. Au cours d'une seconde étape, l'assurance-maladie sera étendue à la ville d'Izmir, puis progressivement à tout le territoire. Dans un pays où la majeure partie de la population n'est pas en mesure de constituer une épargne en vue des mauvais jours, le développement des assurances sociales revêt une importance essentielle.

Bas salaires

Le salaire des ouvriers d'industrie (273 186) oscille entre 3 et 6 livres (1 livre turque = 1 fr. 30 suisse env.) par jour, celui des femmes (64 534) entre 2 et 4 livres et celui des jeunes gens (25 829) entre 1 et 1,5 livre. On se rendra compte de l'insuffisance de ces salaires si l'on sait qu'un repas dans un restaurant de second ordre coûte 2 livres, une paire de chaussures de qualité moyenne 30 livres, 1 kg. de beurre 9 livres et le reste à l'avenant. Une partie considérable des 8421 entreprises (dont 6273 industrielles) créées depuis la révolution kémaliste sont contrôlées par la Banque d'Etat. Cette dernière a introduit de plein gré le régime des vacances payées dans ces entreprises: la durée des congés payés oscille entre sept et quinze jours.

Le mouvement syndical

C'est le 20 février 1947 seulement que le Parlement a levé l'interdiction de constituer des syndicats ouvriers. Il est évident que, jusqu'à cette époque, l'absence de syndicats a été préjudiciable à l'essor économique de la Turquie, au développement de la législation sociale, à l'amélioration de la formation professionnelle, à la joie au travail et à l'élévation des niveaux de vie. Aux termes de la nouvelle loi, les syndicats peuvent exercer toutes les activités usuelles des organisations de ce genre; il leur est cependant interdit

d'intervenir activement dans la politique. Chacun est libre de s'organiser ou de s'en abstenir. Le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ne doit entraîner aucun désavantage pour le travailleur. Néanmoins, le respect de ces règles est encore loin d'être garanti. Les employeurs ne sont pas tenus de reconnaître l'organisation syndicale, de conclure avec elle des contrats collectifs ou autres accords similaires. De plus, le développement des relations contractuelles est entravé par le fait que les employeurs hésitent encore à s'organiser en fédérations centrales.

Bien que les conditions initiales aient été peu favorables au mouvement syndical, il n'en a pas moins pris un rapide essor. En 1950, la fin du régime kémaliste et l'institution d'un régime démocratique lui a donné une forte impulsion. Une proportion considérable des entreprises industrielles se trouvant entre les mains de l'Etat, le syndicalisme, plus que dans un pays où le secteur privé l'emporte, dépend de la sympathie et de la bienveillance des autorités.

Jusqu'à maintenant, des syndicats ont été constitués dans les branches suivantes: textile, tabac, hôtels, cafés et restaurants, transports, bâtiment, ateliers de réparation, boulangerie, boissons, imprimerie, mines, chaussure, commerce, fabrication de la porcelaine, caoutchouc, travail du bois, papier, entrepôts, verre, travail saisonnier.

Tandis que les employés des hôtels, cafés et restaurants sont très difficiles à organiser dans les autres pays, ils jouent un rôle important en Turquie; ils sont même à la tête du mouvement syndical dans la capitale d'Ankara, où ils ont obtenu de remarquables succès. Alors que, hier encore, l'employeur encaissait entièrement le pourboire de 10%, il n'est plus autorisé à retenir que le 2%; de plus, il doit prendre à sa charge les vêtements de travail.

De 1950 à aujourd'hui, le nombre des travailleurs syndiqués est passé de 76 000 à plus de 200 000. Les syndicats professionnels sont progressivement reliés entre eux par un réseau d'organisations ou cartels locaux, voire régionaux. La constitution d'une centrale nationale est envisagée pour 1953. Il est probable qu'elle s'affiliera à la C. I. S. L. La loi sur les syndicats précise que le Ministère du travail (créé en 1930) peut autoriser l'affiliation internationale.

Le communisme étant inexistant et le pays ne connaissant qu'une seule confession, la cohésion syndicale est sans fissure. Les syndicats se tiennent strictement à l'écart de toute politique et la création d'un parti ouvrier n'est pas probable pour le moment. Peut-être en ira-t-il autrement lorsque la conscience de classe des travailleurs se sera renforcée sous l'effet de l'action syndicale.

Nombre de militants syndicalistes de premier plan se sont déjà rendus aux Etats-Unis pour études. L'influence américaine est partout très sensible. Bien que la plupart des entreprises d'Etat aient créé des institutions sociales modèles et qu'elles assurent des revenus

relativement stables, le syndicalisme turc paraît favorable à un élargissement du secteur privé. Il semble estimer qu'un retour à la libre concurrence est propre à donner une plus forte impulsion à l'économie et à la productivité que le dirigisme.

On espère que l'exercice du droit de grève — qui doit être conféré prochainement aux syndicats — permettra d'obliger les employeurs à respecter les contrats collectifs et les lois sociales. Les expériences européennes nous font cependant craindre que cet espoir ne soit qu'un leurre. De plus, les salaires sont tellement bas qu'il faudra beaucoup de temps pour accumuler des fonds suffisants pour permettre des grèves victorieuses.

Bien qu'il paraisse disposer à reconnaître le droit de grève, le gouvernement entend cependant se réserver la possibilité d'en empêcher l'exercice en proclamant l'état de nécessité. Les syndicats lui déniaient ce droit. Le gouvernement étant le principal entrepreneur du pays, il ne saurait être neutre sur le plan économique. A la moindre menace de conflit, il proclamerait l'état de nécessité pour sauvegarder ses intérêts. Les syndicats demandent donc que la notion de nécessité soit nettement définie et qu'elle ne puisse être invoquée qu'en cas de guerre, de révolution ou de catastrophe naturelle. Ils repoussent également la proposition du gouvernement — en s'inspirant de la loi Taft-Hartley — que toute grève doit être annoncée trois mois au moins d'avance — ce qui laisserait aux employeurs tout le temps nécessaire pour recruter des briseurs de grève, de sorte que la menace de grève perdrait toute efficacité.

Les syndicats sont favorables aux tentatives de conciliation, mais à la condition qu'elles soient limitées à une semaine (le gouvernement ne prévoit pas de délai). Actuellement, la procédure de conciliation est très longue. La première tentative est confiée aux inspecteurs du Ministère du travail. En cas d'échec, les parties font appel au tribunal arbitral provincial et, en troisième et dernier recours, au tribunal arbitral du Ministère du travail; les décisions de ce tribunal, qui est présidé par un conseiller d'Etat, sont sans appel. Les autorités manifestent l'intention d'interdire le droit de grève dans les services publics, les chemins de fer, les fabriques qui travaillent pour la défense nationale. Quant aux syndicats, ils acceptent tout au plus que cette interdiction soit limitée aux hôpitaux. Parmi les raisons qui pourraient provoquer des cessations de travail, mentionnons l'insuffisance des salaires et la prolongation abusive de la durée du travail sans versement d'indemnités pour heures supplémentaires. Notons que presque toutes les entreprises d'Etat payent ces indemnités. Pour ce qui est de la grève générale, elle pourrait être proclamée à titre d'action de solidarité pour appuyer les revendications des travailleurs d'une profession où les employeurs refusent d'améliorer les salaires, ou encore pour empêcher le gouvernement de promulguer une loi privant le syndicalisme de ses droits.

Dans les circonstances actuelles, il est encore difficile de dire si le jeune syndicalisme turc deviendra un instrument efficace de la défense des travailleurs; étant donné l'insuffisance de la formation des masses, le manque d'expérience et de traditions syndicales, il court encore le danger de devenir un instrument entre les mains du patronat. C'est dire que le syndicalisme international doit l'assister de ses conseils et lui accorder son aide. Cet appui est d'autant plus justifié que l'évolution démocratique qui se précise en Turquie permet, si accentuées que soient encore les ombres du tableau que nous venons d'esquisser, d'envisager avec optimisme le développement du syndicalisme turc.