

DIE GRUNDLAGE UND GRUNDSÄTZE DES TÜRKISCHEN KOLLEKTIVEN ARBEITSRECHTS.

Doç. Dr. Nurhan Akçaylı

Im Rahmen dieses Themas werden die Grundlage und Grundsätze des türkischen kollektiven Arbeitsrechts im Vergleich zum deutschen Recht behandelt und versucht Gleiches, Ähnliches und Verschiedenes oder Entgegengesetztes in türkischer und deutscher Rechtsordnung herauszustellen.

Die Grundlage und Grundsätze des türkischen kollektiven Rechts sind nur verständlich, wenn man die besonderen charakteristischen Eigenschaften des türkischen Rechts kennt und berücksichtigt. Die beiden kennzeichnenden Eigenschaften des türkischen Rechts sind sein **pragmatischer Charakter** und seine Ableitung aus fremden **Rechtsordnungen**.

Der pragmatische Charakter des türkischen kollektiven Arbeitsrechts besteht darin, dass er nicht aus Theorien und Ideologien entstanden ist, sondern aus praktischen Lebensbedürfnissen. Das Wort «pragmatisch» bezeichnet in vorliegendem Zusammenhang entsprechend seiner griechischen Urbedeutung die Beziehung zur Welt der Tatsachen, zur Wirklichkeit und eben deshalb auch zur politischen Wirklichkeit. Das türkische Recht bezieht sich auf

(*) Bu tebliğ, 8.3.1978 tarihinde, Bursa İktisadi ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Sosyal Siyaset Bilimine bağlı Endüstri İlişkileri Enstitüsünün alman sendikacılar için düzenlediği eğitim seminerinden alınmıştır.

das praktische Handeln und will dem Handeln, der Praxis dienen. Es will die tatsächlichen Machtverhältnisse berücksichtigen und bei widerstreitenden Interessen eine praktische Lösung bieten.

Die zweite charakteristische Besonderheit des türkischen kollektiven Arbeitsrechts ist seine Ableitung aus fremden Rechtsordnungen. Sie beruht auf einem Vorgang der Rezeption, der vergleichbar ist mit der Rezeption des römischen Rechts in Deutschland. Die Anlehnung des türkischen Rechts an ausländische Kodifikationen bedeutet aber, nicht die Übernahme eines ausländischen Rechtssystems oder ganzen Gesetzes oder einzelne Rechtsnormen, sondern nur die Aufnahme rechtlichen Gedankengutes, d.h. die Übernahme rechtlicher Vorstellungen, Ideale und Grundgedanken.

Rechtspragmatik und Rechtsrezeption in ihrem geschilderten Wesensgehalt erlangen aber Lebenskraft und Volkstümlichkeit in der Türkei nur dann, wenn sie auf den geschichtlich gewachsenen türkischen Rechtsgrundlagen und Rechtsgrundsätzen aufbauen. Dementsprechend werden in der folgenden Darstellung zunächst die Grundlagen des Friedenspflicht als Kernstück des Kollektiven Arbeitsrechts und zwar die gesetzlichen und historischen Grundlagen behandelt dann anschliessend die Grundsätze der Friedenspflicht des türkischen kollektiven Rechts.

1) Friedenspflicht im türkischen Recht

a) Historische Grundlage

Streik und Aussperrung, als Basis des kollektiven Arbeitsrechts waren in der Zeit zwischen 1933 und 1945 in der Türkei und im deutschen Reich verboten, Arbeitskämpfe damit weitgehend unterbunden. Das kollektive Arbeitsrecht war beseitigt, Koalitionsrecht, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Schlichtung und Arbeitskämpfe waren damals im türkischen wie im deutschen Arbeitsrecht abgeschafft. In der vorausgehenden Phase, also in der Zeit bis 1933 waren Arbeitskämpfe in Deutschland erlaubt, in der Türkei nicht grundsätzlich verboten.

Im türkischen Rechtsleben tauchte als erstes Streikverbot 1909, ein begrenztes Streikverbot für Eisenbahn, Strassenbahn,

Elektrizitätswerke, Fernsprechtbetrieb, Gas- und Wasserwerke auf und diente hier dem Gedanken des Gemeinwohls. Darüber hinaus war in anderen Bereichen der Streik nicht verboten. Es bestand hier theoretisch eine Arbeitskampffreiheit, von der aber kein Gebrauch gemacht wurde, weil einer autoritären Regierung nur bedeutungslose Gewerkschaften gegenüberstanden, deren Entwicklung gesetzlich eingeschränkt war. Dieser Zustand dauerte bis 1936. In diesem Jahr wurde durch das neue Arbeitsgesetz Streik und Aussperrung ausdrücklich verboten (§ 72 des Arbeitsgesetz). Das Verbot wurde erst durch die neue Verfassung vom 9.7.1961 aufgehoben.

Eine grundsätzliche Änderung ergab sich für Deutschland erst aus dem Verfassungsrecht der Nachkriegszeit. (1) Ebenso brachte die neue Verfassung in der Türkei vom 9.7.1961 eine Wende. Diese ist in der Entwicklung des letzten Jahrzehnts für das türkische Arbeitsrecht nicht weniger bedeutsam als für das deutsche Arbeitsrecht die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 28. Januar 1955. Die Parallele zur geschichtlichen Entwicklung des deutschen Arbeitsrechts ergibt sich aus der folgenden Skizze des historischen Gestaltenwandels des kollektiven Arbeitsrechts in der Türkei.

Erste Phase des Gestaltenwandels:

In der Türkei herrschte das System der obligatorischen Schlichtung unter gleichzeitigem Verbot des Streik und der Aussperrung bis zur neuen Verfassung vom 9.7.1961.

Der Grund dafür war die Wirtschaftsform in der Türkei. Es handelte sich bei diesem System darum, dass die Wirtschaft vom Staat gelenkt wurde, also um eine Planwirtschaft.

Der Staat konnte die Wirtschaft nicht dem freien Spiel der Kräfte aussetzen, sie sollte durch staatliche Lenkung den Arbeitnehmern einen bestimmten Lebensstandard gewährleisten. Durch das Verbot des Streiks sollte die noch konkurrenzempfindliche Industrie und sonstige Wirtschaft vor grösseren Unruhen geschützt

(1) So namentlich aus Artikel 29 Abs. 4 der Verfassung von Bremen, Artikel 18 Abs. 3 der Verfassung von Westberlin und aus Artikel 9 des Grundgesetzes der Bundesrepublik.

werden. Das Arbeitsgesetz vom 8.6.1936 (Gesetz Nr. 300) wurde unter dem Einfluss dieser Vorstellungen erlassen.

Das System der obligatorischen Schlichtung der Streitigkeiten zwischen den Arbeitnehmern und Arbeitgebern unter gleichzeitigem Verbot des Streiks hat aber im Arbeitsleben nicht den beabsichtigten Erfolg gehabt.

Trotz der Nichtanerkennung des Streiksrechts und der Unterdrückung der Arbeitnehmerorganisationen ist keine gesetzliche Gewähr des erstrebten Lebensstandards erreicht worden wie der tatsächliche minimale Lebensstandard zeigt.

Die Löhne bildeten sich in freiem Spiel der Kräfte nach Angebot und Nachfrage. Das obligatorische Schlichtungssystem konnte die vom Gesetzgeber bezweckte Lohnpolitik nicht durchsetzen. Die Schlichter beschränkten sich darauf, objektiv ungenügende Löhne als gerecht hinzustellen mit der Begründung, dass auch in den anderen Betrieben der gleiche Lohn bezahlt werde. Von dem System einer Planwirtschaft wurde nach dessen Scheitern Abstand genommen. Die Wirtschaft wurde den privaten und freien Unternehmern überlassen.

Zweite Phase des Gestaltenswandels:

Die mit der neuen Verfassung entstandene Periode hat die Ära des Streiks, also die Ära der absoluten Friedenspflicht, beendet. Das Streikrecht wurde in der Verfassung als ein subjektives Recht statuiert (§ 47 Verfassung vom 9.7.1961).

Als eine selbstverständliche Folge der neuen Verfassung von 1961 erscheint die Anerkennung der Aussperrung. Obwohl in der Verfassung über Aussperrung nichts ausdrücklich bestimmt ist, wird allgemein angenommen, dass dem verfassungsmässigen Streikrecht der Arbeitnehmer, ein Aussperrungsrecht der Arbeitgeber entspricht. Es ist abzuleiten aus dem § 47 der Verfassung, der besagt; «Die Arbeiter haben Recht zum Abschluss von Kollektivarbeitsverträgen und das Streikrecht zum Zwecke der Wahrung oder Förderung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Lage in ihrem Verhältnis zum Arbeitgeber».

«Die Ausübung des Streiksrechts, dessen Grenze und die Rechte des Arbeitgebers werden durch Gesetz geregelt».

«Die Ausübung des Streiksrechts, dessen Grenze und die Rechte des Arbeitgebers werden durch Gesetz geregelt».

Damit ist ein Streikrecht im Rahmen des Gesetzes anerkannt.

Nach dieser Verfassungsbestimmung ist es notwendig geworden, ein Gesetz zu erlassen. Dieses wurde als Gesetz betr. Kollektivarbeitsverträge, Streik und Aussperrung vom 15.7.1963 (Gesetz Nr. 275) erlassen (abgekürzt «TTVG»).

So ergibt sich folgendes System für die Quellen des Streikrechts:

1. Verfassung vom 9.7.1961 § 47.
2. Das Gesetz betr. Kollektivarbeitsvertrag, Streik und Aussperrung vom 15.7.1963 (Gesetz Nr. 275)
3. Das Gesetz betr. Gewerkschaften vom 15.7.1963 (Gesetz Nr. 274)
4. Obligationenrecht von 1926

b) Grundsätze der Friedenspflicht

Als Grundsätze für die Regelung der Friedenspflicht lassen sich nach türkischem Recht zwei Prinzipien herausstellen: nämlich das **Integrationsprinzip** und das **Suspendierungsprinzip**.

Das Integrationsprinzip, bedeutet den Grundsatz der Verbindung, der Vereinigung sonst getrennter Dinge. Ohne Beachtung dieses Prinzips ist das kollektive türkische Recht überhaupt nicht verständlich, am wenigstens vom Standpunkt eines differenzierten Rechts, einer differenzierten Rechtsauffassung, also insbesondere vom Standpunkt der deutschen Rechtswissenschaft aus, deren vorgeprägte Einteilungen, Unterscheidungen, Aufteilungen nicht ohne weiteres zur Erfassung des türkischen Rechts tauglich sind.

Die türkische Rechtsauffassung, die sich im allgemeinen vielfach an westliche Vorbilder anlehnt, hat in einem sehr wichtigen Punkt, nämlich in der Regelung der Auswirkung des Streikrechts auf den Einzelarbeitsvertrag, sich für das Prinzip der Integration entschieden. Es handelt sich hier um das Verhältnis des Kollektivenrechts zum Individualrecht. Ob Streik und Aussperrung einen

Bruch des Einzelarbeitsvertrages darstellen, hängt von diesem Verhältnis ab.

Eine scharfe Trennung zwischen Kollektivrecht und Individualrecht ist dem türkischen Recht vollkommen fremd.

Der Einzelarbeitsvertrag war ursprünglich allein Grundlage aller arbeitsrechtlichen Beziehungen.

Trotz der gesetzlichen Ermöglichung von Kollektivarbeitsverträgen im Obligationenrecht und im Gewerkschaftsgesetz vom 20.2.1947, hatten diese in der Türkei bis zum Inkrafttreten des TTVG fast keine praktische Bedeutung. Denn das Obligationenrecht und das Gewerkschaftsgesetz hatten die Kollektivarbeitsverträge nicht ausführlich genug geregelt und Arbeitnehmerorganisationen waren nicht entwickelt. So stand das Individualrecht im Vordergrund. Der Gesetzgeber hat dann zwar den Erlass des TTVG erstmalig das Kollektivrecht umfassend kodifiziert, aber zu der Frage der Trennung des Individualrechts und Kollektivrechts überhaupt hat er nicht ausdrücklich Stellung genommen. Er ging jedoch stillschweigend von der in der Türkei herrschenden Meinung über die Natur des Arbeitsrechts, also von dem Prinzip der **Integration** aus. In der Türkei ist das Arbeitsrecht, wie oben gesagt wurde, nicht aus Theorien entstanden. Es sollte in erster Linie dem praktischen Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitgeber und Arbeitnehmer dienen und ist nur in zweiter Linie von bestimmten politischen Gedanken und juristischen Lehrmeinungen beeinflusst worden. Durch das starke Übergewicht des Staates, der grösster Arbeitgeber war und noch ist, hat in der Ordnung des Arbeitslebens das Arbeitsrecht **öffentlichrechtlichen** Charakter erlangt. In diesem integrierenden Rahmen konnte das Kollektivrecht und das Individualrecht keine Selbständigkeit gewinnen, keine Trennung erfahren. Während in Deutschland wegen der scharfen Trennung von Kollektivrecht und Individualrecht, deren Auswirkungen aufeinander heftig umstritten waren, sind in der Türkei die beiden Rechtsgebiete ineinander verflochten und unter der Leitordnung des öffentlichen Rechts zweckmässig koordiniert.

Das Prinzip der Integration oder Nicht-Trennung sowie die öffentlichrechtliche Natur des Arbeitsrechts und damit auch des

Kollektivarbeitsrechts erklärt die Wirkung des Arbeitskampfes auf den Einzelarbeitsvertrag leichter : Ist der Arbeitskampf nach einheitlicher Rechtsordnung erlaubt, so kann die Teilnahme des Arbeitnehmers am Arbeitskampf nicht individual rechtswidrig sein und die streikweise Arbeitsniederlegung ohne vorherige Kündigung des Arbeitsverhältnisses keinen Bruch des Einzelarbeitsvertrages darstellen. Die unmittelbare Wirkung der FP auf den Einzelarbeitsvertrag ergibt sich aus dem TTVG, das ausländisches Recht zwar übernommen, aber mit dem türkischen Rechtssystem harmonisiert hat.

Suspendierungsprinzip, bedeutet im Arbeitsrecht, ähnlich wie im Beamtenrecht, eine vorübergehende Befreiung von einzelnen Pflichten bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis. Dabei handelt es sich um die Arbeits- und Lohnzahlungspflicht. Das türkische Gesetzgeber, der bei seiner Regelung vom Suspendierungsgrundsatz ausgegangen ist, hat die Kontinuität der Beschäftigungsverhältnisse während der Dauer des Arbeitskampfes besonders betont. In der Begründung ist ausdrücklich gesagt, dass der Wille der Arbeitnehmer bei der Einstellung der Arbeit auf deren Fortsetzung nach Erreichung des Kampfzieles oder Beendigung des Arbeitskampfes gerichtet ist. In Berücksichtigung des Willens der Arbeitnehmer lässt der Gesetzgeber das Einzelarbeitsverhältnis fortbestehen und lässt nur die beiden Hauptpflichten aus dem Einzelarbeitsverhältnis ruhen. Er geht dabei von dem Gedanken aus, dass ein Streik sowohl im weiteren, wie auch im engeren Sinn ein fortbestehendes Arbeitsverhältnis begrifflich voraussetzt. Besteht ein Arbeitsverhältnis nicht, dann kann von einer streikweisen Arbeitsniederlegung überhaupt nicht gesprochen werden. Der Fortbestand des suspendierten Arbeitsverhältnisses ergibt sich aus dem Gesetz insbesondere aus § 27 Ziff. 2,3 TTVG.

«Der Arbeitgeber darf während der Dauer eines gesetzlichen Streiks oder einer gesetzlichen Aussperrung nicht anstelle des Arbeitnehmers andere Arbeitnehmer vorübergehend oder dauernd einstellen oder beschäftigen.

Die Arbeitnehmer dürfen andererseits eine andere Arbeit nicht aufnehmen.»

c) Inhalt der Friedenspflicht

Nun in dem türkischen Recht umstritten ist der Inhalt der Friedenspflicht. Ob die dem Kollektivarbeitsvertrag immanente relative Friedenspflicht, vom TTVG zum Range eines absoluten Friedenspflicht erhoben worden ist, ist eine noch immer heftig diskutierte und ungelöste Frage.

§ 20 Ziff. 10 TTVG lautet kategorisch und uneingeschränkt: «Während der Dauer des Kollektivarbeitsvertges darf nicht gestreikt oder ausgesperrt werden.»

Die Friedenspflicht erscheint also nach dem Gesetz nicht nur als eine relative, möglicherweise unausgesprochene selbstverständliche Vertragsgrundlage wie in Deutschland, wo die Friedenspflicht als eine relative Vertragspflicht besteht, sondern darüber hinaus als eine absolute Friedenspflicht, kraft gesetzlicher Regelung, deren Verletzung eine typische Gesetzesverletzung darstellt.

Nun das türkische oberste Gericht hat in zahlreichen Fällen entschieden, dass während der Dauer eines Tarifvertrages der Abschluss eines neuen Tarifvertrages unter Streikdrohung verlangt werden kann, wenn der laufende Tarifvertrag Z.B. auf Betriebsebene abgeschlossen worden ist, und der neue für ein Branche abgeschlossen werden muss, dabei wird auch nicht beachtet, ob der Vertragsinhalt des laufenden Tarifvertrages geändert wird. Also nach den Entscheidungen, kann während der Dauer des Tarifvertrages durch Arbeitskampf eine Erhöhung der Tariflöhne angestrebt werden. Dies ist wie bekannt, eine Verletzung auch der relativen Friedenspflicht.

So ist die sogenannte Tarifkonkurrenz, d.h. die Wirkung mehrerer Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis in der Türkei in einer ganz anderer Richtung ein echtes Problem geworden.

Das Oberste Gericht achtet dabei nur darauf, ob die Regelung der Arbeitsverhältnisse in den Bereich des satzungsmässigen d.h. fachlichen oder industriellen und räumlichen Aufgabenbereichs der Gewerkschaft fallen. Das rechtliche Können der Gewerkschaften und der Inhalt der Friedenspflicht ist M.e in türkischen Gerichtentscheidungen verwechselt worden.

2. Schlichtungswesen

Verschieden ist im türkischen Recht die Schlichtung. Im Gegensatz zum deutschen Recht, in dem der Streik keiner gesetzlichen Einzelregelung unterworfen ist, so dass es vom Willen der Vertragsparteien abhängt, ob ein Beilegungsverfahren im Tarifvertrag festgelegt worden ist, stellt das TTVG eine Verpflichtung zur Einhaltung des Beilegungsverfahrens auf, dessen Durchführung durch die Friedenspflicht gesichert ist. Also Schlichtungsstellen dienen zum Zwecke, den Arbeitskampf nicht risikolos zu machen. Dieses Verfahren ist im deutschen Recht ähnlich den Einigungs- und Vermittlungsstellen in der Betriebsverfassung.

3. Solidaritätsbeitrag

Eine grundsätzliche Verschiedenheit im türkischen kollektiven Recht im Gegensatz zum deutschen Recht ist der Solidaritätsbeitrag.

Bekanntlich können die Tarifparteien grundsätzlich Normen nur für Ihre Mitglieder aufstellen. Gegenüber Nichtmitgliedern, also Nichtorganisierten Arbeitnehmern haben sie keine Rechtsetzungsgewalt. Dies ist im deutschen Recht ein anerkanntes Prinzip. Daher können in Deutschland die Gewerkschaften keine «Solidaritätsbeiträge» festsetzen. Nach der herrschenden Meinung in Deutschland ist der Solidaritätsbeitrag auch eine Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit.

Im türkischen Recht dagegen ist Solidaritätsbeitrag gesetzlich geregelt und wenn nicht in dem Masse der Friedenspflicht, ein rechtliches Problem geworden.

Nach dem türkischen Recht, müssen die nichtorganisierten Arbeitnehmer, wenn sie wollen, dass der Tarifvertrag auch Ihnen zugute kommen soll, monatlich einen Solidaritätsbeitrag zahlen und noch die Zustimmung der Vertragspartei erhalten. Also die Vertragspartei d.h. die Gewerkschaft kann Ihre Zustimmung entziehen. Es hängt nicht von dem Willen der Arbeitgeber ab, ob der Tarifvertrag mit oder ohne Solidaritätsbeitrag alle seine Arbeiter erfasst.

Ausserdem darf die Vertragspartei bestimmen, in welcher Weise der Solidaritätsbeitrag zu entrichten ist. Dies ist in der Türkei das Check-off System.

4. Beteiligungsrechte

Ein vierter Punkt, im türkischen Recht der von der Grundlage des deutschen Kollektiven Rechts abweicht, sind die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer auf der Betriebsebene und Unternehmensebene.

Die Art und Form der Beteiligung der Arbeitnehmer an den Entscheidungen auf Betriebsebene (im Betrieb) ist in der Türkei gesetzlich nicht geregelt worden. In der Praxis aber wurde diese Art der Beteiligungsrechte durch Tarifverträge gewährleistet. Die Beteiligung oder Mitwirkung der Arbeitnehmer im Betrieb auf Grund der Tarifverträge wird für die Arbeitnehmer von ihr gewählten oder von ihr oder von Gewerkschaft beauftragten Vertretern ausgeübt. Ein Betriebsrat im Sinne des deutschen Betriebsverfassungsrechts ist in der Türkei unbekannt. Der Zweck dieser Beteiligungsrechte ist an erster Stelle die Gewährung eines verstärkten Kündigungsschutzes. Also über diese konkreten Schutz- und Sicherungsfunktionen der Beteiligungsrechte hinaus liegt eine tiefere, soziale und wirtschaftliche Bedeutung wie «Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit» diesem Gedanken nicht zugrunde. Das ist aber verständlich aus dem Gesichtspunkt heraus, da es in der Türkei kein Kündigungsschutzgesetz gibt. Zwar sind im Arbeitsgesetzbuch einzelne Paragraphen über Kündigungsschutz der Arbeitnehmer scharfe Strafen gegen die Ausnützung des Kündigungsrecht des Arbeitsgebers vorgesehen worden. Aber der eigentliche Kündigungsschutz wird durch Tarifvertrag gesichert. Auf der anderen Seite einen echten Kündigungsschutz in der türkischen Praxis geniessen nicht alle Arbeiter sondern nur die sogenannten Arbeiter- und Gewerkschaftsvertreter, deren Zahl sich nach der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb ändert und deren Amtsperiode regelmässig mit Ablauf des Tarifvertrags endet. Zusammenfassend, eine abgestufte Beteiligung der Arbeiter an den Entscheidungen der Betriebsleitung existiert in der Türkei nicht. Die Betriebe werden in der Türkei immer noch einseitig von Arbeitgeber geführt.

Neben dem Nichtbestehen der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer im Betrieb, besteht jedoch ein echtes Mitbestimmungsrecht laut Gesetz Nr. 440 in manchen Betrieben in der Türkei. Das Gesetz bezieht sich auf die Staatsunternehmen mit mehr als

10.000 Arbeitnehmern. Diese sind echte Aktiengesellschaften, deren Aktieninhaber der Staat ist und die zweckmässig zum Gemeinwohl orientiert sind. Die Arbeiter, die in diesen Unternehmen arbeiten, haben das Recht zur Entsendung eines Vertreters in den Vorstand der Gesellschaft. Jedoch eine Beteiligung im Aufsichtsrat steht den Arbeitnehmern nicht zu. Diese Art der Repräsentation entspricht schematisch mehr dem Vertretungsorgan des Arbeitsdirektors im deutschen Recht. Der Arbeitnehmervertreter im Vorstand ist zwar gleichberechtigtes Vorstandsmitglied neben den anderen Vorstandsmitgliedern, aber er hat nur eine Stimme. Es ist deswegen nicht zu verkennen, dass die Rolle des Arbeitervertreters im Vorstand seitens des Managements keine Wirksamkeit an die Entscheidungen hat. Die Arbeiter werden in dem Vorstand dieser Gesellschaften nur repräsentiert.

5) Der Aufbau der Gewerkschaften

Ein fünfter Punkt, der für das türkische Kollektivarbeitsrecht von Bedeutung ist, ist der Aufbau der türkischen Gewerkschaften. Dieser ist gesetzlich nach deutschem Model, also von oben nach unten geregelt. Der gesetzmässige Aufbau der Gewerkschaften ist nicht als fachliche und betriebs-ebene Organisation geregelt worden, sondern als Industrieverband. Die Entwicklung folgte aber in der Praxis nicht dieser Richtung. Das Industrieverbandsprinzip scheiterte in der Praxis. In der Praxis entwickelten sich die Gewerkschaften nach dem Prinzip «ein Betrieb, eine Gewerkschaft».

Infolgedessen etstanden so viele Gewerkschaften, dass man in der Türkei oft von einer Inflation von Gewerkschaften redete. Die Belegschaften der einzelnen Betriebe haben jeweils eine eigene Gewerkschaft errichtet und die Tarifverträge auf dieser Ebene abgeschlossen. Es handelt sich nicht um «Industrieverbände» sondern um «Betriebsverbände».