

XIV. WELTKONGRESS  
DER GESELLSCHAFT FÜR DAS ARBEITSRECHT UND  
DER SOZIALEN SICHERHEIT (Seoul, September 1994)

Thema I

FÖRDERUNG UND RECHTLICHE REGELUNG VON ARBEITSPLATZBESCHAFFUNG

Landesberichterstatter:

Prof.Dr. TANKUT CENTEL (Istanbul)

Landesbericht

TÜRKEI

1. Über die Arbeitslosenquote hat man keine genauen Angaben, da in der Türkei keine staatlichen Arbeitsstatistiken vorhanden sind. Jedoch wird sie staatlichen Angaben zu Folge für das Jahr 1993 auf 7 % geschätzt. Sie war im Oktober 1991 % 8.2 und April 1992 % 8 (Siehe Staatliches Jahresprogramm 1993, Tabelle 691. Dagegen beträgt die Zahl der eingetragenen Arbeitslosen, die sich bei den Arbeitsvermittlungsbüros gemeldet haben, 850.000 und demnach wäre die Arbeitslosenquote 4.2 %.
2. Nach den öffentlichen Angaben ist die Verteilung der Arbeitslosen nicht zu ermitteln. Dagegen lautet sie nach den Forschungen einer türkischen Arbeitnehmerkonföderation in folgender Weise:

-Arbeitslose den Branchen und Berufen entsprechend:

öffentlicher Dienst	5.9 %
Bauwesen	7.6 %
Manufaktur	10.3 %
Handel, Tourismus	6.3 %
Landwirtschaft	7.6 %
Diejenigen, die zum ersten Mal eine Stelle suchen	58.2 %
Sonstige	4.1 %

- Arbeitslose dem Alter entsprechend:

Altersgruppe	Quote
12-14	7.2 %
15-19	25.2 %
20-24	24.0 %
25-34	23.2 %
35-54	17.0 %
55 +	3.0 %

- Arbeitslose dem Geschlecht entsprechend:

Die Zahl der weiblichen Arbeitslosen beträgt 579.999.

63 % der gesamten Arbeitnehmerinnen ist arbeitslos.

32.9 % der gesamten Arbeitslosen sind weiblich. 35 %

der gesamten jugendlichen Arbeitslosen sind weiblich.

- Arbeitslose der Region nach:

in den Großstädten	12.0 %
auf dem Lande	4.8 %

- Arbeitslose der Arbeitslosigkeitsdauer nach:

1-5 Monate	23.2 %
6-11 Monate	30.2 %
1-2 Jahre	24.6 %
2-3 Jahre	13.0 %
mehr als 3 Jahren	9.0 %

[Quelle: Turkish Working Class in 1990s, published by

DISK Institute of Research, Istanbul 1992, S.

16 ff.]

3. Die Arbeitsplatzbeschaffungsprogramme sind die auf regionaler und nationaler Ebene vorgesehenen öffentlichen Programme. Diese beruhen erst auf finanziell unterstützten Projekten und dann auf der Regelung der Arbeitsgesetzgebung.

In den Arbeitsplatzbeschaffungsprojekten auf regionaler Ebene ist vorgesehen, daß die zur Heimarbeit geeigneten

Gruppen im Südost-Anatolien gefördert werden. Um das zu verwirklichen, werden langfristige Kredite ermöglicht. Nebenbei ist es geplant, daß die südost-anatolische Region ein Musterbezirk bei der Durchführung der Arbeitslosenversicherung wird.

Die Arbeitsplatzbeschaffungsprojekte auf nationaler Ebene beinhalten die beruflichen Ausbildungsmaßnahmen für Arbeitslose. Man bemüht sich in den letzten drei Jahren darum, Ausbildungskurse in Verbindung mit Beschäftigungsgarantien zu fördern. Diese Kurse verbinden die berufliche Ausbildung und den Beginn einer Beschäftigung. Da die finanziellen Möglichkeiten des nationalen Arbeitsvermittlungsamtes nicht hoch sind, hat man sich an die Weltbank gewandt. Durch die finanzielle Unterstützung der Weltbank hat man ein fünfjähriges Berufsausbildungs- und Beschäftigungsprojekt angefangen. Man hofft sich dadurch, Arbeitsplätze für 73.200 Personen zu bekommen [Siehe işveren XXXI, 7 (April 1993), S. 24]. Nebenbei wird mit Unterstützung der Vereinten Nationen im Rahmen des Weltentwicklungsprogrammes ein Berufsausbildungszentrum für die Behinderten in Ankara gegründet. Dieses Projekt sieht in einer zweijährigen Periode vier Kurse vor, von denen jeder sechs Monate dauern soll. Es ist so geplant, daß nach der Durchführung dieses Projektes insgesamt 360 Behinderte eine berufliche Ausbildung bekommen werden. Außerdem hat man ein Berufsausbil-

dungs- und Beschäftigungsprojekt für Mädchen und Frauen begonnen. Dieses in Zusammenarbeit mit UNICEF durchgeführte Projekt ist auf die Ausbildung und Beschäftigung von 6.500 Personen in drei Provinzen ausgerichtet.

Zu den auf die Arbeitsplatzbeschaffung gezielten Regelungen der Arbeitsgesetzgebung gehören die Bestimmungen des Einstellungszwanges von Behinderten und Vorbestraften. Nämlich, nach Art. 25 türk. ArbG verpflichtet sich jeder Arbeitgeber, der in seinem Unternehmen 50 oder mehr als 50 Arbeiter beschäftigt, in der Höhe von 2% seiner Belegschaft Behinderte und in selber Höhe Vorbestrafte einzustellen. Außerdem muß jedes Unternehmen mit 50 oder mehr Arbeitnehmern einen beruflichen Ausbildungskursus eröffnen (Art. 18 Abs. 1 türk. Berufsausbildungsgesetz).

Da in der Türkei die Arbeitslosenversicherung noch nicht vorhanden ist, besteht kein Zusammenhang zwischen diesen Programmaßnahmen und dem Anspruch auf Geldleistungen an Arbeitslose.

4. Die Arbeitsbeschaffungsprogramme sind in der Regel auf bestimmte Arbeitslosengruppen zugeschnitten. Insbesondere Frauen, Jugendliche und Behinderte gehören zu diesen bestimmten Gruppen. Daneben gibt es auch allgemeine Regelungen für die sozialrechtlichen Erleichterungen, die nur bei der Förderung von Landesinvestitionen gelten.

5. Die allgemeine Arbeitszeitverkürzung in der Türkei ist im Jahre 1983 durch die Gesetzesänderung von Art. 61 türk. Arbeitsgesetz erfolgt. Dabei hat man die Höchstdauer der wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden auf 45 Stunden verringert. Aber, diese gesetzliche Arbeitszeitverkürzung hat man nicht als Bestandteil der Maßnahmen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze genutzt. In der Türkei steht die Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit bis heute in keinem Zusammenhang mit der Schaffung neuer Arbeitsplätze.
6. Zur Zeit steht die Privatisierung der staatlichen Unternehmen auf dem Programm der türkischen Regierung. Und das wird vermutlich Massenentlassungen mit sich bringen. Zur Verringerung der Massenentlassungen im Zusammenhang mit diesen Privatisierungen denkt man über die Vorruhestandsregelungen für ältere Arbeitnehmer nach. Jedoch ist der Inhalt dieser Maßnahmen niemandem bekannt. Trotzdem darf man leicht davon reden, daß die gedachten Vorruhestandsregelungen auch in den Bereich der Maßnahmen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze fallen werden.
7. Unter den neuartigen Vertragstypen trifft man nur gemischte Verträge, die nach einer betrieblichen Ausbildung den Beginn einer Beschäftigung sichern. Jedoch kann im Zusammenhang mit einem solchen Vertrag nach dem türkischen Berufsausbildungsgesetz keine Steuerbefreiungen in Anspruch genommen werden, und die staatliche Übernah-

Bei der Sozialversicherungsbeiträge ist für solche Verträge auch nicht vorgeschrieben. Über den Zusammenhang zwischen klassischer Ausbildung in einem Unternehmen und einer nachfolgenden Beschäftigung bestehen keine Rechtsvorschriften in der türkischen Arbeitsgesetzgebung.

8. Es wird auf die verschiedenen Möglichkeiten der Vertragsgestaltung ganz selten zurückgegriffen, weil man bei solchen Vertragstypen gesetzlich nicht in den Genuß der steuerrechtlichen Erleichterungen und der Entbindung von sozialrechtlichen Bestimmungen kommen kann.

9. Man kann nicht davon reden, daß diese verschiedenen Maßnahmen viele neue Arbeitsplätze geschaffen und die Arbeitslosigkeit verringert hat, weil sie bisher auf größere Unternehmen zurückgegriffen haben und die Anzahl der kleineren Unternehmen sehr hoch ist. Trotzdem haben sie die Überwindung der Arbeitslosigkeit beeinflusst. Und die Arbeitslosenquote, die im letzten Jahr bei 8 % lag, wird sich nach den offiziellen Schätzungen in diesem Jahr (1993) auf 7 % senken.

10. Die in der beruflichen Ausbildung befindlichen Jugendlichen und die Lehrlinge bekommen einen Lohn in der Höhe von 30 % des gesetzlichen Mindestlohnes. Diese Löhne sind steuerfrei. Um Arbeitgebern ihre Einstellung zu ermöglichen und das zu fördern, übernimmt der Staat die Sozialversicherungsbeiträge (Art. 25 türk. Berufsausbildungsgesetz). Die Unternehmen, die die beruflichen Aus-

bildungskurse anbieten, bekommen die Hälfte ihrer Beiträge, die sie dem Berufsausbildungsfonds vorher bezahlt haben, als Förderungsprämie zurück (Art. 33 türk. Berufsausbildungsgesetz).

Bei den großen Projektinvestitionen und bei den Investitionen, die in den Entwicklungsregionen durchgeführt werden, übernimmt der Staat in den ersten drei Jahren die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber selber bezahlen muß. Zur gleichen Zeit wird die ganze Summe der vom Arbeitgeber zu bezahlenden Beiträge für Vermögensbildung und Wohnungsbau aus einem staatlichen Fonds bezahlt, und dasselbe gilt im ersten Jahr auch für die Unternehmen mit mindestens 10 Arbeitnehmern, falls diese zusätzlich Arbeitnehmer einstellen [Siehe türk. Amtsblatt vom 29.1.1993 mit Nr. 21480].

11. In der Türkei spielen die Tarifverträge keine wichtige Rolle bei der Förderung und Ausgestaltung von Arbeitsplatzbeschaffungsmöglichkeiten. Das liegt daran, daß für die türkischen Gewerkschaften meist nur die Verwirklichung der Lohnerhöhungen durch die Tarifverträge von Hauptbedeutung und die Überwindung der Arbeitslosigkeit als ein Problem, das der Staat selber lösen sollte, begriffen wird.

12. Man kann von einer echten Mitwirkung der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften bei diesen Programmen nicht sprechen, denn in der Türkei ist die betriebliche oder

unternehmerische Partizipation der Arbeitnehmer nicht gesetzlich vorgesehen. Die Partizipation durch die Tarifverträge beschränkt sich in großem Maße auf die Bildung der Kündigungsausschüsse. Jedoch können die Vertreter des größten Arbeitgeberverbandes und die der größten Arbeitnehmerkonföderation die Beschlüsse über die Förderung der beruflichen Ausbildung beeinflussen, indem sie an den Lehrlings- und Berufsausbildungsräten teilnehmen. Dagegen bilden die Vertreter des Staates die Mehrheit in diesen Ausschüssen. So kann man von einer paritätischen Mitbestimmung nicht sprechen. Außerdem finanzieren die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften mit ihren Beiträgen den Entwicklungsfonds für die Berufsausbildung (Art. 32/Abs. 2 türk. Berufsausbildungsgesetz).

13. Auf Grund der sehr hohen Anzahl der kleinen Unternehmen und der Schwierigkeiten der Finanzierung greift man bisher auf diese kleinen Unternehmen nicht zurück, um die die Beschäftigung zu fördern. Demnach ist der Kontrahierungszwang von Behinderten und Vorbestraften nur für die Unternehmen, die mindestens 50 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen, vorgeschrieben. Außerdem ist auch nur diesen Unternehmen vorgeschrieben, oben genannte Ausbildungskurse anzubieten. Und zuletzt beschränken sich die zusätzlichen Förderungsmaßnahmen von Landesinvestitionen nur auf Unternehmen mit 10 oder mehr Arbeitnehmern.



14. Eigentlich haben die multinationalen Unternehmen in der Türkei keine direkte Möglichkeit der Mitwirkung bei den Programmen der Arbeitsbeschaffung. Jedoch ermöglicht das Ansteigen des Auslandskapitals in der Türkei eine indirekte Mitwirkungsmöglichkeit.
15. Die multinationalen Unternehmen werden generell von der Anwendung bestimmter arbeits- und sozialrechtlicher Vorschriften nicht entbunden. Jedoch hat das Gesetz zur Förderung des Auslandskapitals vorgeschrieben, daß das Gesetz mit Nr. 2007, das die Beschäftigung der ausländischen Arbeitnehmer bei manchen Berufen in großem Maße beschränkt und ein Beschäftigungsmonopol für die türkischen Arbeitnehmer bildet, auf die durch das Auslandskapital gegründeten Unternehmen nicht angewandt wird. Dadurch wird die Beschäftigung der ausländischen Arbeitnehmer bei solchen Unternehmen gefördert.

Zur Zeit bestehen in der Türkei sieben Freihandelszonen. Die Arbeitnehmer in den Freihandelszonen sind in der Regel der türkischen Arbeits- und Sozialgesetzgebung unterworfen. In dieser Hinsicht finden die Prinzipien des gesetzlichen Mindestlohnes und der Mehrarbeit auch bei den Unternehmen in Freihandelszonen Anwendung. Nach Art. 12 türk. Freihandelszonengesetz wird das Gesetz mit der Nr. 2007, das die Beschäftigung der ausländischen Arbeitnehmer bei manchen Berufen in großem Maße beschränkt, auf die Unternehmen in Freihandelszonen nicht an-

gewandt. In gleicher Hinsicht ist es nach Art. 10 Abs. 1 türk. Freihandelszonengesetz erlaubt, daß bei den Betrieben in Freihandelszonen ausländisches Personal beschäftigt wird. Das Freihandelszonengesetz hat es verboten, daß in den Betrieben der Freihandelszonen für eine zehnjährige Periode, die mit dem Beginn der Tätigkeit in der Freihandelszone anfangen wird, Streik und Aussperrung ausgeübt werden. In dieser Periode gilt das staatliche Zwangsschlichtungsverfahren.