

AVRUPA İŞ KONSEYLERİNE İLİŞKİN DİREKTİFİN GENEL HÜKÜMLERİ VE GÜNCEL GELİŞMELER (*)

(**) **Alpay HEKİMLER**

ÖZ

Avrupa İş Konseyleri (Avrupa Çalışma Konseyleri) neredeyse çeyrek asırdan beri Avrupa endüstri ilişkiler sistemi içerisinde son derece önemli bir rol üstlenmiş durumdadır. Bugün sayıları 1.500 civarında olan bu konseyler, çokuluslu şirketlerde istihdam edilen işçilerin katılım haklarını Avrupa Birliği ölçütünde teminat altına almaktadır.

Bu çalışmada ilk olarak Avrupa İş Konseylerinin ortaya çıkış süreci ve gelişimleri genel hatlarıyla ortaya konduktan sonra, yürürlükte olan 2009/38/EG sayılı Direktiflerin hükümleri doğrultusunda bu konseylerin kuruluşları, görev ve yetkileri, faaliyet alanları incelenecektir. Uygulamaya ilişkin verilere de yer verilmek suretiyle etkinlikleri analiz edilerek Avrupa Birliği'ne aday olan Türkiye için de bir perspektif ortaya konmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: İş Konseyi, Avrupa İş Konseyi, Yönetime Katılma, Federal Almanya, Alman Katılım Modeli, Fransız Katılım Modeli

GENERAL PROVISIONS OF THE EUROPEAN WORKS COUNCIL DIRECTIVE AND RECENT DEVELOPMENTS

ABSTRACT

European Business Councils (European Works Councils) have played an important role in the European industrial relations system for almost a quarter of a century. Today, these councils, which are around 1.500, guarantee the participation rights of workers employed in multinational companies in the European Union.

In this paper, firstly, after the emergence and development of the European Business Councils are explained in general terms, the organizations, duties and powers and activities of these councils will be examined in accordance with the provisions of Directive 2009/38/EG in force. The activities of the Council will be analyzed by considering data on implementation and a perspective will be attempted to present. for Turkey is the candidates to the European Union

(*) **Makalenin Geliş Tarihi** / 20.11.2018 - **Makale Kabul Tarihi** / 24.12.2018

(**) **Prof. Dr.** / Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bölümü, ahekimler@hotmail.com

Keywords: Business Council, European Business Council, Codetermination, Federal Germany, German Codetermination Model, French Codetermination Model

GİRİŞ

Avrupa İş Konseylerinin⁽¹⁾ neredeyse çeyrek asırdan beri faaliyetlerini yürütmekte ve çok önemli başarıların altına imza atmış oldukları baştan ifade edilmelidir. Ancak bu model kapsamında hemen hemen her ülkede işçilerin yönetime katılım uygulamalarının, özellikle de çalışma ve yönetim kültürlerinin farklılaşması nedeniyle sorunsuz bir biçimde işlediğini iddia edebilmek mümkün değildir. Nitekim bazı üye ülkelerde, örneğin başta Almanya olmak üzere, Avusturya, Fransa gibi ülkelerde yönetime katılım kültürü önemli bir geçmişe sahip iken ve de bu kültürün Avrupa Birliği düzeyinde yerleşmesine öncülük etmiş olmalarına karşın, bazı ülkeler bu sistemle adeta Birliğe adaylık süreçlerinde tanışmışlardır.

Bu çalışmada, Avrupa İş Konseyleri ile ilgili yasal çerçeve Avrupa iş hukuku boyutunda genel hatlarıyla ortaya koymaya çalışılacaktır. Bu bağlamda ilkin kısaca

Avrupa İş Konseylerinin ortaya çıkış süreci üzerinde durulduktan sonra, yürürlükteki Direktif hükümlerine göre bu konseylerin kuruluş ve işleyişleri ele alınıp, uygulamaya ilişkin güncel verilere yer verilecektir.

1. AVRUPA İŞ KONSEYLERİN ORTAYA ÇIKIŞ SÜRECİ

Avrupa Birliği ölçütünde Avrupa İş Konseyleri günümüzde tartışmasız bir biçimde işçilerin en önemli yönetime katılım yöntemlerini oluşturmaktadırlar. Bilindiği üzere yönetime katılım düşüncesinin ortaya çıkışı bir anlamda işçi hareketleri ile birlikte gelişmeye başlamışsa da ilk ciddi fikirler ve tartışmalar 19.yy başlarında gündeme gelmeye başlamıştır. Ancak yönetime katılım fikrini işçi hareketinden farklılaştıran en önemli nokta, bu yöndeki taleplerin doğrudan işçilerden değil, özellikle Hıristiyan ve liberal düşünce akımlarından etkilenen bilim çevrelerinden gelmiş olmasıdır (Hekimler, 2005: 19). Bilindiği üzere yönetime katılım uygulamasının ilk örnekleri Almanya'da ortaya çıkmış (Teutenburg, 1961) ve böylelikle bu ülke endüstriyel demokrasi kavramının gelişmesine öncülük etmiştir. Halen de bu alandaki öncülüğünü korumaktadır.

Avrupa Birliği iş hukukunun gelişim süreci incelendiğinde, başlangıçta hedef eşit rekabet ko-

¹ Bu çalışmada Avrupa Çalışma Konseyi kavramı yerine, son yıllarda daha fazla kullanılmakta olan ve bir kavram kargaşasının önüne geçmek adına Avrupa İş Konseyi kavramının kullanılması tercih edilmiştir.

şullarının yaratılması olmuş ve bu doğrultuda, bilindiği üzere, ilk düzenlemeler bireysel iş hukuku alanında ortaya çıkmıştır. İlerleyen yıllar içerisinde ise kolektif konular ve buna bağlı olarak işçilerin yönetime katılım hakları konusu da gündemde gelmeye başlamıştır (Schiek, 2018; Krimphove, 2001). Eş anlatımla, yönetime katılım hakkının düzenlenmesi meselesi, bireysel haklardan çok daha sonra ortaya çıkmıştır.

Avrupa Birliği'ne katılan ülkelerin farklı katılım sistemlerine sahip olmaları ancak Birliğin ekonomik bir birlikten siyasal bir birliğe doğru yapılanması sürecinde sosyal politikanın bir gereksinimi olarak katılım sistemlerinin yakınlaştırılması, en azından Avrupa Birliği çatısı altında faaliyet gösteren çokuluslu şirketlerde istihdam edilen işçilere asgari katılım haklarının garanti edilmesi gerekliliği sıklıkla telaffuz edilmeye başlanmıştır (Hekimler, 2005: 43).

Bu süreçte, işçilerin haklarının korunması ve geliştirilmesi amacıyla Avrupa Sendikalar Birliği (EGB - *Europäischer Gewerkschaftsbund*) başta olmak üzere birçok güçlü sendika, Avrupa ölçütünde işçilerin katılım haklarının teminat altına alınması yönündeki taleplerini artırmışlardır. Böylelikle, işçilerin yönetime katılım hakları konusundaki tartışmalar ulusal ölçekten Avrupa ölçğine

çekilerek çokuluslu şirketlerin faaliyetlerine bağlı olarak, işçilerin haklarının korunması gerektiğine ilişkin tartışmalar daha ciddi anlamda gündeme gelmeye başlamıştır. Siyasi açıdan Paris Zirvesinde alınan kararlar da⁽²⁾ bu alanda bir dönüşüm sürecinin başlangıcı olmuştur.

Bu noktada ifade edilmesi gereken bir husus da, katılım haklarının uluslararası seviyede tayin edilmesi ve Avrupa ölçütünde asgari normların getirilmesi özellikle Almanya tarafından istenirken İngiltere'nin bu yöndeki bir politikaya karşı çıkmış olmasıdır. Bununla birlikte önemli sayıda çokuluslu şirketin bu yönde bir düzenlemeye gidilmesine karşı çıktıklarını ve bu bağlamda ciddi lobi çalışması yürüttüğünü belirtmeye herhalde hiç gerek yoktur.

Avrupa İş Konseyleri ile ilgili bir direktifin kabul edilmesine yönelik olarak hiç şüphesiz en önemli itici güç, Avrupa ölçütünde "uluslararası nitelikte bir şirket tipinin" oluşturulması yönündeki çabalar olmuştur. Nitekim sonradan "Avrupa Anonim Şirketi" adını alacak

² 1972 tarihli Paris Zirvesinin sonuç bildirisinde, ekonomik ve parasal birliğin gerçekleşmesi amacının ne denli önemli ise, sosyal politikanın da aynı derecede öneme sahip olduğu vurgulanmış, topluluğun sadece ekonomik bir topluluk değil, bunun ötesinde sosyal bir birlik olduğu Zirvede ilan edilmiştir. Zirve sonrasında hazırlanan "Sosyal Politikaya İlişkin Aksiyon Programı" 21 Ocak 1974 tarihinde Avrupa Konseyi tarafından yayınlanmış ve işçilerin ve onların temsilcilerinin işletme ve işyeri seviyesinde katılımlarının kademeli olarak sağlanması hedefi tanımlanmıştır.

olan ve 2004 tarihinde itibaren uygulmaya alınan bu yeni şirket tipine ilişkin hazırlanan 1970 tarihli tasarıda ilk defa açık bir biçimde "Avrupa İş Konseyi" kavramı kullanılmıştır. Ancak yıllar içerisinde hazırlanan taslaklar ve yürütülen çalışmalar, özetle; işçilerin Avrupa düzeyindeki katılım haklarının düzenlenmesi sadece Avrupa Anonim Şirketi ile sınırlı kalmaması ve daha geniş bir işçi kesimine hitap etmesi gerektiği görüşünün ağırlık kazanması yönünde katkı sağlamıştır.

Doğrudan Avrupa İş Konseylerinin kurulmasını öngören ve bu konudaki düzenlemelere yer veren ilk ciddi taslak 1980 yılında "*Verdeling Direktifi*" tasarısı olarak kayıtlara geçen tasarı olmuştur. Ancak bu tasarı özetle kapsam alanının çok geniş tutulmuş olduğu gerekçesiyle işveren kanadı tarafından şiddetle reddedilmiştir (Sandmann, 1996: 17).

Oldukça çetin geçen bir sürecin ardından, işçi ve işveren kanatlarının kabul edebildikleri ilk temel düzenleme 94/45/EG sayılı Direktif⁽³⁾ olmuştur. Bu Direktif uzun yıllar boyunca, Avrupa ölçütünde işçilerin yönetime katılım haklarının genel çerçevesini oluşturmuş

ve de üye ülkeler tarafından ulusal mevzuatlarına dönüştürülmek suretiyle, her bir üye ülke için düzenleyici olmuştur. Direktifin kabulünün ardından 1000'e yakın ve toplamda 15 milyon işçiyi temsil eden bir yapı ihdas edilmiştir.⁽⁴⁾

Ancak zaman içerisinde ortaya çıkan gelişmeler paralelinde, anılan Direktif tarafların ihtiyaçlarını gidermekten uzak kalmıştır (Gohde, 2004). Özellikle, Avrupa hukuku alanında kat edilen mesafe ve de ekonomik ve sosyal alanda meydana gelen gelişmeler, bu alanda yeni bir düzenlemeye gidilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

Nitekim 94/45/EG sayılı Direktifin 15. maddesi hükmü, en geç 22 Eylül 1999 tarihine kadar, Avrupa Komisyonuna üye ülkelerin ve sosyal taraflarında görüşlerini almak suretiyle, Direktifte yer verilen ve sonradan üzerinde duracağımız işçi sayıları ile ilgili belirlenmiş olan eşik değerlerin etkinliğini analiz etme ve bu kapsamda öneriler getirme yükümlülüğünü yüklemiştir.

Bu noktada ancak Avrupa Sendikalar Birliği ve işverenleri temsil eden BusinessEurope (*Avrupa Sanayi ve İşverenler Birliği*) arasında son derece çetin geçen müzakere-

³ Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen Amtsblatt Nr. L 254 vom 30/09/1994 S. 0064 – 0072.

⁴ file:///C:/Users/ccs/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/EUL14162_EuropeanWorksCouncils_DE_110315_web%20(1).pdf Erişim 27.09.2018

lerin yaşandığını belirtmemiz gerekir. Hatta bu süreç içinde işveren kanadının süreci bloke ettiğini ve bundan dolayı da sosyal diyalog kapsamında Direktifin güncellenmesinin mümkün olmadığını, bundan dolayı Avrupa Komisyonunun yasa koyucu olarak yetkisini kullanmak suretiyle inisiyatifi üzerine aldığını belirtmemiz gerekir (Greif, 2009).

Avrupa Komisyonu hazırlamış olduğu taslak metin ile Avrupa İş Konseylerine taraf olan gerek işçi, gerekse işverenlerin hukuksal güvencelerini güçlendirmeyi amaçlamış, işçilerin katılım haklarını güçlendirmek suretiyle konseylerin etkinliğini artırmak istemiş ve direktifin pratikte uygulanabilirliğini genişletmek suretiyle daha fazla konseyin kurulmasının teşvik edilmesini temel hedef olarak belirlemiştir (Greif, 2009).

Nihayetinde, sosyal tarafların görüşleri alındıktan sonra, Avrupa Komisyonu yeni bir Direktif tasarısı hazırlamış ve tasarıda taraflardan gelen görüşler doğrultusunda bazı değişikliklere gidilmek suretiyle, 2009 yılında Avrupa Komisyonu ve Avrupa Parlamentosu tarafından 2009/38/EG sayılı Direktif kabul edilerek yeni bir döneme girilmiştir.

Bugün Birliğe üye tüm ülkeler anılan Direktifi ulusal mevzuatlarına dönüştürmüş durumdadır. Bu bakımdan günümüzde, Avrupa İş

Konseyleri ile ilgili yasal çerçeveyi esas itibarıyla, 2009/38/EG sayılı Direktifin hükümleri ve bu hükümler doğrultusunda düzenleme bulan ulusal mevzuatlar oluşturmaktadır. Şüphesiz olarak Avrupa Adalet Divanının yıllar içerisinde vermiş olduğu farklı kararlar da bu çerçevenin oluşmasında önemli bir rol oynamıştır.⁽⁵⁾ Ancak Avrupa Adalet Divanının vermiş olduğu kararları genel hatlarıyla dahi olsa değerlendirmek bu çalışmanın boyutunu aşacağından kapsamlı olarak başka bir çalışmada ele alınması uygun görülmüştür.

2. 2009/38/EG SAYILI DİREKTİF HÜKÜMLERİNE GÖRE AVRUPA İŞ KONSEYİNİN KURULUŞU VE İŞLEYİŞİ

Bu noktada ifade etmemiz gereken en önemli husus, esas itibarıyla 94/45/EG sayılı Direktif ile getirilmiş olan temel sistematüğün korunmuş olduğudur. Ancak son düzenleme ile Avrupa Komisyonun amaçladığı ve Avrupa Sendikalar Birliği'nin talep ettiği biçimiyle yönetime katılım haklarının daha etkin kullanımı adına çok önemli iyileştirmeler yapılmıştır.

2.1. Direktifin Kapsam Alanı

Avrupa İş Konseylerinin ku-

⁵ Avrupa Adalet Divanının Avrupa İş Konseyleri ile ilgili temel kararları için örneğin Bkz.: <https://www.ewc-academy.eu/de/dokumente/gerichtsverfahren.html> Erişim 9.11.2018.

ruluşları ve çalışma esaslarına değinmeden önce, Direktifin kapsam alanı üzerinde kısaca durmak yararlı olacaktır. Bilindiği üzere Avrupa Birliği'nin üye yapısı yıllar itibariyle değişiklik göstermiş ve bu doğrultuda Direktifin uygulama alanı da yeniden belirlenmiştir. Öyle ki bugünkü Direktifin öncüsü olarak kabul ettiğimiz 94/45/EG sayılı Direktifin kabul edildiği dönemden günümüze Birliğin genişleme politikası paralelinde (Weidenfeld ve Wessels, 2018; Ludwig, 2011) üye sayısında önemli değişiklikler olmuştur. Özellikle 2004 yılında Birliğin Orta ve Doğu Avrupa genişlemesi politikası kapsamında (Jerabek, 2011) on yeni ülkenin üye olarak kabul edilmesi, önemli bir değişim ve dönüşüm sürecinin başlamasına neden oldu.

Günümüzde her ne kadar farklı boyutlarda etkinliği konusunda tartışmalara konu olsa da, 2018 yılı itibariyle Avrupa Birliği 28 üyeli bir birlik olup, ilgili Direktif tüm üye ülkeler için bağlayıcı niteliktedir. Bununla birlikte, Direktif hükümlerinin Avrupa Ekonomik Alanını kapsamaması nedeniyle, birliğe üye olmayan Norveç, İzlanda ve Lichtenstein'i de kapsamaması sebebiyle, halen 31 üye ülke için doğrudan uygulama alanı bulmaktadır (Altmeyer, 2014: 1). Ancak bir şirketin merkezinin belirtilen bu 31 ülkenin dışında olması halinde, örneğin ABD'de veya Japonya'da ya da Tür-

kiye'de olması durumunda Direktifin hükümlerinin uygulanması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Aday ülke konumunda olan ve 50 yılı aşkın Avrupa Birliği macerası devam eden Türkiye'nin bir gün tam üye olarak kabul edilmesi durumunda, anılan Direktif doğrudan Türkiye için de bağlayıcı hale gelecektir.

Bu alanda şüphesiz en önemli gelişme İngiltere'nin birlikten ayrılması durumunda ortaya çıkacaktır (Gribel ve Winkelmann, 2018). Bu noktada İngiltere'nin 1961 yılında Birliğe üye olmasına karşın, 94/45/EG sayılı Direktifin uygulama alanına zamanında Sosyal Şartı imzalamamış olması nedeniyle daha sonradan alındığını hatırlatmamız gerekir. Nitekim Komisyon konuyu çözüme bağlamak adına 15 Aralık 1997 tarihinde İngiltere'nin de uygulama alanına alınmasını kararlaştıran 97/74/EG sayılı Direktif⁶ kabul ederek, Avrupa İş Konseyleri ile ilgili uygulama alanını o dönemde genişletmiş oldu.

Yürürlükte olan 2009/38/EG sayılı Direktif tüm üye ülkeler ve Avrupa Ekonomik Alanına dâhil

⁶ Richtlinie 97/74/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zur Ausdehnung der Richtlinie 94/45/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen auf das Vereinigte Königreich. Amtsblatt Nr. L 010 vom 16/01/1998 S. 0022 – 0023.

olan ülkeleri kapsamakla birlikte, doğrudan tüm işletmelerde Avrupa İş Konseyinin kuruluşunu ön-görememektedir.

Direktifin 1. maddesinin 1. fıkrası hükmünde, Direktif ile topluluk bünyesinde faaliyet gösteren şirket ve şirket topluluklarında çalışan işçilerin bilgilendirme (*Unterrichtung*) ve dinlenilme (*Anhörung*) haklarının güçlendirilmesinin amaçlandığı ifade edilmektedir. Buradan açıkça görüldüğü üzere, her ne kadar "bilgilendirme" ve "dinlenilme" hakları yönetime katılım haklarının bir unsuru olsa da, doğrudan "karara katılım" hakkı söz konusu olmadığından, Avrupa İş Konseyleri, örneğin Almanya'daki İşyeri Teşkilat Kanunu (*Betriebsverfassungsgesetz*)⁽⁷⁾ kapsamında oluşturulan işyeri konseylerinden ayrılmaktadırlar (Altmeyer, 2014:1).

Kapsam alanını açık bir biçimde tayin etmek adına, Direktifte hangi şirketlerin topluluk bünyesinde faaliyet gösteren şirket ve şirket grupları olarak tanımlanacağı hüküm altına alınmıştır. Buna göre; en azından 1.000 işçi çalıştıran ve bu işçilerden en azından 150 işçisini farklı iki üye ülkede istihdam eden şirket, topluluk bünyesinde faaliyet gösteren şirket olarak kabul edilmektedir. Böylelikle Av-

rupa yasa koyucusunun temelde iki eşik değer belirlemiş olduğunu görmekteyiz.

Topluluk bünyesinde faaliyet gösteren şirket topluluğu ise; ana bir şirket (*herschendes Unternehmen*) bağlı şirketlerden oluşan bir organizasyon olarak tanımlandıktan sonra, üye ülkelerde en azından 1.000 işçi istihdam eden ve farklı üye ülkelerde en azından şirket grubuna dâhil iki şirketi bulunan ve her birinde en azından 150 işçi çalıştıran şirket olarak, tanımlanmıştır.⁽⁸⁾ Bu noktada yürürlükteki olan hükmün eski Direktif hükmünden farklılaşmadığını ifade etmemiz gerekir. Eş anlatımla Avrupa yasa koyucusu eşik değerler bağlamında bir değişikliğe gitmemiştir.

2.2. Avrupa İş Konseyinin Kuruluşu

Daha baştan, ne eski ne de yeni Direktifte "Avrupa İş Konseyi" kavramının doğrudan bir tanımlamasının yapılmamış olduğunu ifade etmemiz gerekir. Bu çalışma kapsamında incelediğimiz ulusal mevzuatlarda da doğrudan bir tanımlamaya rastlanmamıştır.⁽⁹⁾ Muhtemelen bunun altında yatan neden üye ülkelerin ortak bir ta-

8 Bkz.: Direktifin 2. maddesinin c. fıkrası hükmüne.

⁹ Örneğin Avusturya'daki uygulama yasası için Bkz.: Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz – Arb-VG) StF: BGBl. Nr. 22/1974 (NR: GP XIII RV 840 AB 993 S. 94. BR: S. 327.).

⁷ Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2509) geändert worden ist.

nım üzerinde uzlaşmalarının oldukça güç olmasıdır. Direktifte, bu konseylerin nasıl oluşturulacağı ve hangi alanlarda faaliyet gösterecekleri konusunda dolaylı bir tanımlamaya yer verilmiş olduğunu görmekteyiz.

Yürürlükte olan hükümlerine göre, bir şirket ya da şirket topluluğu Direktifin kapsam alanına girse dahi, mutlak anlamda bir Avrupa İş Konseyinin kurulması zorunlu değildir. Diğer bir ifadeyle şartlar oluşsa dahi bu yönde bir iradenin ortaya konulması gerekmektedir. Bu yönde bir talebin doğrudan işveren kanadından gelebileceği gibi işçi kanadından da gelmesi mümkündür. Nitekim Direktif'te, şirket merkezinin kendisinden veya şirketin istihdam ettiği 100 işçiden gelen yazılı talebi olmalı ve bu işçilerin en azından iki farklı üye ülkenin farklı iki şirketinde istihdam ediliyor olmaları gerekmektedir. Bu durumda, Avrupa İş Konseyinin kuruluşuna ilişkin müzakerelere başlamak ve bu amaç doğrultusunda "Özel Müzakere Komisyonu" (Besonderes Verhandlungsgremium) oluşturulmak zorundadır.

Özel Müzakere Komisyonunun esas amacı, şirket merkezi ile birlikte, işçilerin bilgilendirme ve dinlenme haklarını düzenlemek üzere bir anlaşma sağlamaktır. Komisyonun yapılandırılması ve yetkileri konusundaki esaslar

yine Direktifte tanımlanmıştır.¹⁰ Buna göre, komisyonda görev alacak olan işçileri temsil edecek olan kişilerin hangi esaslara göre belirleneceği konusu üye ülkelerin yasa koyucularına bırakılmıştır. Üye ülkelerin temsilcileri belirlerken, seçilmeleri veya atanmaları konusunda düzelemeye gitmeleri mümkündür. Dolayısıyla mutlak anlamda işçiler arasında seçim yapılması zorunlu olmayıp, atama yoluyla da temsilcilerin belirlenmesi olanağı bulunmaktadır.

Her ne kadar bu alanda üye ülkelere serbesti tanınmış olsa da, işyerlerinde işçileri temsilen bir yapının oluşturulmadığı durumlarda, daha açık bir ifadeyle iş konseyleri veya benzer bir yapının bulunmadığı durumlarda, kapsam alanına giren işyerleri veya işletmedeki işçilerin temsilinin sağlanması konusunda gerekli tedbirleri almakla yükümlü tutmuştur. Böylelikle Avrupa yasa koyucusu, hangi nedenden kaynaklırsa kaynaklınsın, çalışanları temsil eden bir yapının oluşturulmadığı ancak Direktifin uygulama alanına giren işyerlerinin süreç dışında tutulmasına son derece isabetli bir biçimde engel olmuştur.

Üye ülkeler uygulama yasaları ile bu konudaki yasal çerçevelerini, kendi çalışma kültürlerine bağlı olarak belirlemiştirlerdir. Örneğin,

¹⁰ Bkz.: Direktifin 5. maddesinin 2. fıkrası hükmüne.

Almanya'da, Avrupa İş Konseyleri Kanunu'nun⁽¹¹⁾ 11. maddesi hükmü uyarınca, topluluk bünyesinde faaliyet gösteren bir şirket kapsamına giren işyerindeki işçileri temsil etmek üzere temsilci/temsilcilerin Genel İş Konseyi (*Gesamtbetriebsrat*) kurulmuşsa bu organ tarafından, Genel İş Konseyinin bulunmaması halinde İş Konseyi (*Betriebsrat*) tarafından atandığını, eğer topluluk bünyesinde faaliyet gösteren şirketler topluluğu söz konusu ise, temsilcinin/temsilcilerin Holding İş Konseyi (*Konzernbetriebsrat*) tarafından belirlendiğini ifade etmemiz uygun olacaktır.

Komisyonun bir anlamda etkin biçimde faaliyetlerini yürütebilmesi için burada yer alacak olan üye sayısı konusunda bir sınırlamaya gidilmiştir. Eski Direktif döneminde üye sayısının 3'ten az, 17'den fazla olamayacağı hüküm altına alınmıştı. Yürürlükte olan Direktifte ise, doğrudan bir sınırlama getirmek yerine daha farklı bir biçimde eşik değerlerin tayin edilmesi uygun görülmüştür.

Buna göre, komisyonda görev alacak olan temsilcilerin sayısının belirlenmesinde kapsama giren şirketlerde çalışan işçilerin sayıları dikkate alınmaktadır ve en azından kapsama giren her bir işlet-

menin bir temsilci belirleme hakkı bulunmaktadır. Bunun ötesinde şirket ya da şirket topluluğunun tümünde istihdam edilen işçi sayısı dikkate alınarak her yüzde 10 oranına karşılık bir temsilci belirlenmektedir. Böylelikle örneğin toplam çalışanların yüzde 20'sini temsil eden işletme 2, yüzde 30 temsil eden 3, yüzde 40 temsil eden 4 biçiminde kademeli olarak artış gösteren temsilci belirlenmektedir.

Bu noktada, yeni Direktif tasarısı hazırlanırken yine eski sistemde olduğu üzere eşik değerlerin öngörülmesinin, nispeten daha küçük olan işletmelerin bu sürecin dışında tutulması sonucunu ortaya çıkardığını ve Avrupa Parlamentosundan gelen siyasi baskılar sonucunda bu uygulamadan vazgeçildiğini ifade etmeliyiz. Bu ise tartışmaların o dönemlerde hangi boyutlarda yürütülmüş olduğunu ortaya koymak açısından ilginç bir örnek olarak karşımızda durmaktadır (Greif, 2009: 170-181).

Daha önceden Özel Müzakere Komisyonu'nun, görüşmelerin ne zaman başlayacağını Avrupa düzeyinde yetkili olan işçi ve işveren kuruluşlarına hazır etmek gibi bir yükümlüğü bulunmazken, yeni Direktif ile bu yönde isabetli bir biçimde bilgi verme yükümlülüğü getirilmiştir (Greif, 2009: 177).⁽¹²⁾

¹¹ Europäische Betriebsräte-Gesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2650), das durch Artikel 5 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2509) geändert worden ist.

¹² Bkz.: Direktifin 5. maddesinin 2c fıkrasına.

Dolayısıyla yeni Direktif ile, Avrupa düzeyindeki üst kuruluşların da doğrudan sürece dâhil edilmesi öngörülmüştür.

Özel Müzakere Komisyonun özetle temel görevi ve amacı, işletme yönetimi ile bir Avrupa İş Konseyinin kuruluşuna ilişkin yazılı bir mutabakata varmak ve bu kapsamda, Konseyin yapısını, yetkilerini, yetki alanını ve de görev süresini tayin etmektir.⁽¹³⁾ Bu doğrultuda Özel Müzakere Komisyonu ile görüşmelere başlanması, şirket merkezinin çağırısı üzerine başlamaktadır.

2009/38/EG sayılı Direktif ile bu alanda getirilmiş olan önemli bir değişiklik de Komisyonun, şirket merkezi ile gerçekleştirdiği her görüşme öncesi ve sonrasında, şirket merkezinin temsilcileri olmadan bir araya gelip toplantılar düzenlemesine olanak vermesidir. Bu yönde bir hüküm getirilmiş olması ilk başta pek anlamlı gelmeyebilir. Ancak bu toplantılara katılan üyelerin farklı ülkelerden gelmeleri, ortaya çıkan maliyetlerin azımsanmayacak bir boyuta ulaşmasına neden olmaktadır.

Özel Müzakere Komisyonunun, işveren ile gerçekleştireceği görüşmelerde ayrıca uzman bilirkişilerden destek alması ve bunların toplantıya katılmasını sağlaması mümkündür. Bu yönde bir hüküm

eski Direktifte de yer almasına rağmen yeni Direktifte aynı zamanda birlik bünyesinde faaliyet gösteren sendikal kuruluşların temsilcilerinden de destek alınabileceği hükmü getirilmiştir. Bu doğrultuda Komisyon bilirkişi tayini konusunda özgür olmakla birlikte, uygulamada daha çok sendikaların genel sekreterlerinin bu görevi üstlendikleri görülmektedir.

Uygulamaya baktığımız zaman müzakere sürecinin çok farklı biçimlerde gelişme gösterdiğini söylemek mümkündür. Öyle ki, bazı işletmelerde taraflar bir araya geldikleri ilk toplantı sonrasında bir metin üzerinde uzlaşabilirken, bazen sonuca ulaşılması yıllar alabilmektedir. Diğer bir ifadeyle, Direktifte öngörülen azami 3 yıllık süre, sonuna kadar kullanılabilir. Bununla birlikte, satın almalar, birleşmeler, yeniden yapılanma gibi şirketlerin organizasyon yapılarında meydana gelen gelişmelerin de bu sürecin uzamasına neden olduğu ifade edilmektedir (Altmeier, 2014: 6).

Özel müzakere komisyonu, asgari üyelerin üçte iki oy çoğunluğu ile görüşmelerin başlamasına veya başlamış olan görüşmelerin sonuçlandırılmasına karar verebilir. Bu yönde bir kararın alınması durumunda Avrupa İş Konseyinin kuruluşuna ilişkin süreç sonlandırılmış olur ve en erken sürecin yeniden başlatılması için iki yıllık bir

¹³ Bkz.: Direktifin 5. maddesinin 2c fıkrasına.

sürenin geçmesi gerekir.⁽¹⁴⁾

Avrupa yasa koyucusu, tarafların aralarında anlaşmak suretiyle kuracakları Avrupa İş Konseyi ile ilgili esasları serbestçe belirlenmesi konusunda bir irade ortaya koymuş olsa da, yine de bu alanda asgari normlar getirmiştir. Bunlar Direktifin 6. maddesinde kapsamlı bir biçimde düzenleme bulmuştur.

Özetle, anılan maddede şirket ya da şirket topluluğuna bağlı olarak faaliyet gösteren kapsam alanına alınan işletmeler; Avrupa İş Konseyinin üye sayısına, üye sayısının dağılımına ki bu dağılımı belirlerken mümkün olduğu ölçüde işçilerin faaliyet alanlarına, sınıflarına ve de cinsiyetlerine dikkat etmeleri gerekmektedir. Tarafların aralarında bağitlayacakları anlaşmada Konseyin, bilgilendirme ve dinlenme haklarının kapsamını, toplantı yeri, sıklığı ve sürelerini, idare kurulun yapısını, hazır edilecek olan mali kaynaklar ve materyalleri ve nihayetinde anlaşmanın yürürlüğe gireceği tarihi, yürürlük süresini, değişikliğe gidilmek veya feshedilmek istenmesi halinde izlenecek yolu asgari olarak düzenleme zorunluluğu bulunmaktadır.

Her ne kadar Türkiye doğrudan Direktifin uygulama alanına girmese de tarafların aralarında vardıkları anlaşma yoluyla Türkiye'den temsilcilerin görev almaları

yönünde karar verebilirler. Nitekim uygulamada bu alanda önemli örnekler bulunmaktadır. Bizim izleyebildiğimiz kadarıyla en güncel örnek, otomotiv yan sanayiinde faaliyet gösteren, merkezi Köln'de olan Japon Yazaki firmasının Ocak 2018 de imzalamış olduğu anlaşmadır. Bu anlaşmada Avrupa İş Konseyinin yılda iki defa toplanması ve yılda bir sefer olmak üzere Birlik üyesi olmayan altı ülkeden, ki bunlar arasında Türkiye de bulunmaktadır, delegelerin katılımı öngörülmüştür.⁽¹⁵⁾

Tarafların aralarında varacakları anlaşma kapsamında, Avrupa İş Konseyi'nin yapısı belirlenirken, üye ülkelerden gelen işçi temsilcilerinin uygulama yasaları kapsamında özel bir güvenceden (ayrımcılık, feshe karşı koruma) yararlanmaları söz konusu iken, diğer ülkelerden gelen gözlemci sıfatındaki temsilcilerin doğrudan bu güvence kapsamında olmadıklarının dikkate alınması gerekir. Bu nedenle örneğin İsviçre, Türkiye, Japonya, Rusya gibi ülkelerden gelen temsilcilere güvence sağlanması bağlamında, Avrupa İş Konseylerinin kuruluş anlaşmalarında bu yönde hükümlere yer verilmesi kanaatimizce isabetli olacaktır (Jaeger, 2011: 25).

Yeni Direktif ile getirilen önemli bir düzenleme de, Konseylerin ça-

¹⁴ Bkz.: Direktifin 5. maddesinin 3. fıkrasına.

¹⁵ Ayrıntılar için Bkz.: <http://www.ebr-news-de/022018.pdf> Erişim 21.10.2018

lişmalarını daha etkin hale getirebilmek için, idare kurulu (*engeren Ausschuss*) adlandırılacak bir organın oluşturulması zorunluluğunun getirilmesidir.⁽¹⁶⁾

Şüphesiz olarak, ele aldığımız konu bağlamında en önemli soru, tarafların müzakere süreci sonucunda bir uzlaşmaya varamamaları durumunda ne olacağıdır. Yine, Direktifin 5. maddesinin 1. fıkrası hükmü uyarınca, işçilerden gelen talep doğrultusunda işveren tarafından altı ay içerisinde müzakere başlatılmasa ne olacağı sorusu da önemlidir. Bu yönde bir durum ortaya çıkması halinde Direktifin 7. maddesinde düzenleme bulmuş olan hükümler işlemeye başlamaktadır.

İlgili madde özetle, Direktifin ekinde yer alan ikinci derece ya da tali olarak adlandırabileceğimiz hükümlerin uygulamaya alınmasını öngörmektedir. Bu hükmün, esas itibarıyla, bir Avrupa İş Konseyinin üyelerinin nasıl belirleneceği, organizasyon yapısı, görev ve yetkileri ile toplanma zamanı gibi hususlara ilişkin düzenlemeler içermekle birlikte, üye ülkelere de bu bağlamda kendi sistemleri ile uyumlu olan ancak Direktif hükümleri ile çatışmayacak düzeyde düzenlemelere gitme yetkisinin tanınmış olduğunu ifade etmemiz yerinde olacaktır. Özetle, taraflar

aralarında uzlaşmaya varamaz ya da uzlaşamazlarsa, ilgili hükümler yürürlüğe girmektedir (Jaeger, 2011: 27).

Bu noktada belki son olarak ifade edilmesi gereken husus, komisyonun gerektiği biçimde işini ifa edebilmesi için, bu bağlamda ortaya çıkan tüm masrafların şirket merkezi tarafından karşılanması zorunluluğunun bulunmasıdır. Burada özellikle tercümanlık, ulaşım konaklama, bilirkişi gibi maliyetler dikkate alındığında önemli bir rakamın ortaya çıktığını belirtmek gerekir.⁽¹⁷⁾ Ancak bu genel kuralın dışına çıkmamak kaydıyla üye ülkelere, ulusal mevzuatlarında masrafların karşılanması, özellikle bilirkişi ile ilgili olanlarda farklı düzenlemelere gidilmesi yolu açık bırakılmıştır.⁽¹⁸⁾

2.3. Avrupa İş Konseylerinin Yönetime Katılım Hakları

Yukarıda ifade ettiğimiz üzere, Avrupa İş Konseylerini örneğin Alman hukuku kapsamında kuruluş faaliyet gösteren İş Konseyleri ile eş tutabilmemiz mümkün değildir (Düwell, 2018; Däubler ve Kittner, 2018; Löwisch ve Kaiser, 2018; Heikimler, 4/2004: 89-142). Benzer durum Avusturya için de söz konusudur (Löschnigg, 2017; Jaornegg ve Resch ve Födermayer, 2017;

¹⁶ Direktifin 6. maddesinin 2e fıkrası.

¹⁷ Bkz.: Direktifin 6. maddesinin 1. fıkrasına.

¹⁸ Bkz.: Direktifin 6. maddesinin 2. fıkrasına.

Felten, 2015; Marold ve Friedrich, 2012). Çünkü bu ülkedeki sisteme göre, bu konseylerin belirli durumlarda doğrudan karara katılım hakları bulunmaktadır. Her ne kadar bu konseylerin yapılandırılması ve tanınacak hakların kapsamı müzakere süreci sonucunda bağitlanan bir anlaşma ile belirlense de, bizim tespit edebildiğimiz kadarıyla uygulamada günümüze kadar doğrudan karara katılım hakkı tanıyan bir düzenlemeye gidilmemiştir.

Avrupa İş Konseylerine tanıyan "bilgilendirme" ve "dinlenme" hakları kavramlarından tam olarak ne anlaşılması gerektiği konusu Direktifin 2. maddesinin (f) ve (g) fıkraları ile hüküm altına alınmıştır. Burada işaret etmemiz gereken önemli bir nokta Avrupa yasa koyucunun konuyu daha netleştirmiş olduğudur. Nitekim eski Direktifte sadece "dinlenme" kavramına açıklık getirilmişken,⁽¹⁹⁾ yürürlükte olan belgede, her iki kavram açıklanmıştır.

Buna göre "bilgilendirme" kavramı; işveren tarafından işçi temsilcilerine ele alınan konu kapsamında bilgi sahibi olmaları amacıyla, gerekli bilgileri hazır etmeleri anlaşılmaktadır. Bu bilgilendirmenin ise, ele alınan konu kapsamında görüşlerini oluşturabilecekleri zamanı tanıyacak bir şekilde hazır

edilmesi gerektiği gibi, bu görüşlerini oluşturabilecek düzeyde yeterli olması gerekmektedir. İşverenin ise kararı aldıktan sonra veya bu kararı uygulamaya geçtiği andan itibaren değil, kararını henüz almadan önce gerekli bilgileri hazır etmesi gerekmektedir (Greif, 2009: 178). Buradan görüldüğü üzere, özetle işveren, işçi temsilcilerini zamanında ve yeterli düzeyde bilgilendirmesi gerekmektedir.

Çok fazla teknik ayrıntılara girmek istememekle birlikte konunun uygulamada çok farklı boyutlarda şekillenebileceğini ortaya koymak gerekir. Direktif ve uygulama yasalarında bilgilendirme yükümlülüğüne yer verilmekle birlikte, doğal olarak detaylara girilmemiştir. Bu bakımdan etkin bir bilgilendirme hakkının sağlanabilmesi için, tarafların varacakları anlaşmada, işverenin hazır etmek durumunda olduğu bilgi ve bu bilgilendirme kapsamında sunacağı belgelerin hangi format ve dilde olacağını belirlenmesi uygun olacaktır.

"Dinlenme" kavramını ise, taraflar arasında bir diyalogun kurulması ve görüş alışverişinde bulunma imkânının sağlanması biçiminde tanımlayabilmek mümkündür. Bir başka deyişle, bilgilendirilen işçi temsilcilerinin uygun bir zaman dilimi içinde bilgilendirmenin konusu olan tedbirler ile ilgili görüşlerini ortaya koyma sü-

¹⁹ Bkz.: 94/45/EG sayılı Direktifin 2.maddesinin f fıkrasına.

recini kapsamaktadır.

Böylelikle, dinlenme hakkını aslında bilgi edinme hakkının devamı olarak algılamak gerekmektedir. Nitekim konu hakkında yeterince bilgi sahibi olmadan, bir görüş oluşturup bunu açıklama imkânı da olmayacaktır. Ancak burada önemli olan husus, her bilgi edinme hakkının doğrudan dinlenme hakkını da beraberinde getirmediğidir. Nitekim uygulamada da bazı konularda işverenin, işçi temsilcilerine alacağı karar hakkında bilgi verme yükümlülüğü bulunmakta, ancak kararlar ilgili karşı tarafın yani işçi temsilcilerinin görüşlerini dinleme konusunda bir zorunluluğu bulunmamaktadır.

Nihayetinde Direktif hükümleri, Avrupa İş Konseyine, şirket yönetimi ile doğrudan bir iletişim kanalı kurmak suretiyle, işçilerin onları doğrudan ilgilendiren kararlar alınmadan önce bilgi edinmelerini ve bu bağlamda görüşlerini ortaya koyma imkânını sağlamaktadır. Bu açıdan çalışma koşullarını tayin eden bir organ olmamakla birlikte sadece sınır aşan konular kapsamında kendilerine katılım hakkı tanınmıştır. Eş anlatımla, Konseylerin sadece bir üye ülkedeki işyerini etkileyen kararlar konusunda yetkisi bulunmamaktadır. Zira bu konuda zaten ulusal düzeyde işçileri temsil eden organlar yetkili durumdadırlar. Ancak bu konuda

kesin bir sınır da çizmek çok kolay değildir. Örneğin bir ülkedeki üretime son verilmesi çoğu zaman üretimin başka bir ülkeye kaydırılması anlamına geleceğinden, sadece tek bir ülkeyi ilgilendiriyor muş gibi görünen bir konu, sınır aşan bir konuya dönüşebilmektedir.

2.4. Avrupa İş Konseyinin Çalışma Esasları

Avrupa İş Konseylerinin yapılandırılması ile ilgili temel esaslar tarafların aralarında vardıkları anlaşma ile belirlenmektedir. Ancak ifade ettiğimiz üzere bu anlaşmada Direktif hükümleri doğrultusunda asgari normların dikkate alınması gerekmektedir.

Avrupa Yasa koyucusu, Direktifte tanımlanan amaçlara ulaşmak hedefiyle, işletme yönetimi ile konsey arasında nasıl bir çalışma ilişkisinin kurulması gerektiğinin genel çerçevesini 9. madde ile hüküm altına almıştır. Bu noktada Direktifte son derece genel bir hükme yer verilmiş olduğunu belirtmemiz gerekir. Öyle ki, ilgili maddede "*işletme yönetimi ve Avrupa İş Konseyi, karşılıklı sorumluluk ve haklarını dikkate almak suretiyle anlaşmak üzere çalışmalarını sürdürürler*" ifadesine yer vermiştir.

Bunun ötesinde bir hükme zaten yer verilmiş olsaydı, görüşümüze göre 6. maddenin 2. fıkrasının

da açıkça belirtilmiş olan tarafların "özerklik" haklarına müdahale edilmiş olurdu. Nitekim taraflar zaten aralarında vardıkları/varacakları anlaşmada çalışma esaslarını tayin etmekte veya bir uzlaşmaya varamamaları halinde Direktifin ek maddeleri yürürlüğe girmektedir.

3. UYGULAMAYA İLİŞKİN SEÇİLMİŞ TEMEL VERİLER

Avrupa İş Konseylerinin gelişim süreçleri incelendiğinde esas itibarıyla üç dönemden söz edilebilir. Birinci dönemi 94/45/EG sayılı Direktifin kabulünden önce oluşturulmuş olan yapıları kapsamaktadır. Bu dönem 1985-1994 yılları arasında kapsamakta olup, aynı zamanda pilot uygulamalar dönemi olarak da tanımlanabilmektedir.

Bu dönem içerisinde ilk uygulamanın Fransız kökenli bir Holding olan "Thomson Grand Public" adlı işletmede 1985 yılında başladığını, Almanya'daki ilk uygulamanın ise 1990 yılında Volkswagen'de kurulduğunu ve bu dönem içerisinde elliye yakın konseyin kurulduğunu ifade etmek yerinde olacaktır (Hekimler, 2005: 98).

İkinci dönemi ise 1994-1996 yılları arasında kapsamaktadır. Direktifin kabul edilmesinden sonra kapsam alanına giren işletmeler, Avrupa ölçeğinde işçi temsilcilerinden bir yapılanmaya gitmek zorun-

da kalmaları nedeniyle o dönemde ön görülen iki yıllık geçiş süreci içerisinde Direktif hükümlerine bağlı kalınmadan bir yapılanmaya gidilmesine cevaz vermiştir (Sandmann, 1996: 415-421). Bu hükmün düzenlendiği 13. maddeden adını alan, 13. Madde Anlaşmaları olarak anılan yapılanmaların sayısı 415'e ulaşmıştır. İşin çarpıcı yanı bu bağlamda, tam iki yıllık geçiş süresinin dolmasına çok yakın bir zamanda, birçok işletmede bu yönde konseylerin kurulmuş olmasıdır.

Üçüncü dönem ise 1996 yılından, tam olarak 22 Eylül 1996 tarihinden günümüze kadar devam eden ve içinde bulunduğumuz dönemi kapsamaktadır ki, ortaya koyduğumuz üzere, koşullar oluştuğunda işverenler, işçi kanadından bu yönde gelen taleplere cevap vermek durumundadır.

Direktifin uygulama alanına giren şirketlerin yapılarında sürekli meydana gelen değişiklikler sebebiyle tam olarak an itibarıyla kaç Avrupa İş Konseyinin kurulmuş ve faaliyet göstermekte olduğunu tespit edebilmek oldukça güçtür.

Bu alanda bize en güvenilir verileri ETUİ (European Trade Union Institute - Avrupa Sendikalar Enstitüsü) sunmaktadır. Bu kurum tarafından yayımlanmış olan güncel verilere göre şuana kadar toplam 1.544 Avrupa İş Konseyi kurulmuş olup, halen 1.133 konsey aktif olarak faaliyet göstermektedir. 314

çokuluslu şirket ise daha önceden bir konsey oluşturmuşken, birleşme veya faaliyetlerini durdurma sebebiyle varlıkları sona ermiştir.⁽²⁰⁾

Sektörler itibariye baktığımız zaman metal işkolunun 350'yi aşkın konsey ile öncü konumda olduğunu açıkça görmekteyiz. Bu sektörü ise, hizmet ve kimya işkolları izlemektedir.

Merkezin bulunduğu ülke itibariyle Konseylere baktığımızda, ABD kökenli şirketlerin açık ara farkla öncü olduklarını izlemekteyiz. ABD'den sonra ikinci sırada beklenileceği üzere yönetime katılımın ana vatanı olarak tanımladığımız Federal Almanya gelmekte olup bu ülkeyi Fransa ve İngiltere izlemektedir.

Kuruluş şekillerine göre incelediğimizde ise günümüzde faaliyet gösteren Avrupa İş Konseylerinin ağırlıklı olarak Direktifin 6. madde hükmüne göre, yani Özel Müzaker Komisyonu ile yapılan çalışmalar sonucunda oluşturulduklarını izlemekteyiz ki bunların sayısı 579'dur. Eski Direktifin 13. maddesi kapsamında halen faaliyetlerini sürdüren konsey sayısı 294 dür.

İfade ettiğimiz üzere, Avrupa Birliği'ne üye olan ülkelerin yönetime katılım kültürleri önemli farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklar büyük ölçekte Avrupa

İş Konseylerinin yapılanması boyutunda da kendisini göstermektedir. Ancak tüm farklılıklara rağmen bu Konseylere sadece işçi temsilcilerinden oluşan bir yapı olabildiği gibi ki buna kısaca Alman modeli adı verilmektedir, işçi temsilcileri ile işverenlerin birlikte yer aldıkları bir yapı da oluşturabilmektedir. Bu uygulamaya ise Fransız modeli adı verilmektedir. Şuan halen faaliyet göstermekte olan konseylerin yaklaşık üçte ikisi, özellikle ABD, İngiliz ve Japon şirketlerin bu yönde tercihlerini belirlemiş olmasından dolayı Fransız modeli esasına göre yapılandırılmıştır (Altmeyer, 2014: 10).

Avrupa İş Konseyleri çalışmalarına dâhil edilmiş olan Türkiye'deki işletme temsilcilerinin sayısı ve faaliyetlere katılım biçimi hakkında maalesef elimizde net bir bilgi bulunmamaktadır. Bu alanda kanaatimizce mutlak olarak ciddi bir bilimsel çalışmanın yapıp bu eksikliğin giderilmesi gerekmektedir.

SONUÇ

1990'lı yıllar sonrasında yaşanan gelişmeler paralelinde, özellikle ortak pazarın kurulması, parasal birliğin oluşturulması çokuluslu şirketlerin daha rahat hareket etmesine ulusal mevzuatlarda öngörülmesi olan katılım haklarının yetersiz kalmasına neden olmuştur. Avrupa İş Konseyle-

²⁰ <http://www.ewcdb.eu/stats-and-graphs> Erişim 19.10.2018.

rinin kuruluşuna ilişkin Direktif ve üye ülkeler tarafından kabul edilen uygulama yasaları, uluslararası ölçekte işçileri temsil eden organların bir araya getirilmesine olanak sağlamıştır. Bu açıdan değerlendirildiğinde Avrupa İş Konseyleri, nispeten kısa sayılabilecek bir zaman dilimi içerisinde, sendikaların sağladıkları katkılar sayesinde, uluslararası ölçekte dayanışma ve destek bağlamında işbirliğinin temelini oluşturan kurumsal bir yapıya da bürünmüşlerdir.

Ortaya koymaya çalıştığımız üzere, bir anlamda uzun bir gelişim evresinden sonra günümüzde yürürlükte olan Avrupa İş Konseyleri ile ilgili Direktif, çalışanların Avrupa ölçütünde katılım haklarını düzenlemekte ve bu yol ile çalışma barışının tesisinde çok önemli bir fonksiyon üstelenmektedir. Bu konseyler, bilgi akışını sağlayabildiklerinden dolayı aynı zamanda uluslararası işçi dayanışmasının sağlanması yolunda da çok önemli katkılar sağlamaktadır.

Ancak tüm bunlara rağmen, konseylerin karara katılım hakları bulunmadığından, doğrudan şirket kararlarına müdahale etmeleri söz konusu olmamaktadır. Bu bakımdan nihai karar yine işletme yönetimine ait olmaktadır. Ancak bu süreçte işletme yönetimi belirli süreçleri, yani bilgilendirme ve danışılma haklarını yerine getirmek durumundadır ve bu olgu, işlet-

melerin karar alma sürecinin uzamasına, aynı zamanda çalışanlar tarafından kabulü yönünde önemli katkılar sağlamaktadır.

Bilindiği üzere ülkemiz yarım asrı aşkın bir süreden beri Avrupa Birliği'nin üyesi olma yolunda çalışmaktadır. Karşılıklı olarak bu süreçte yıllar içerisinde sürekli iniş çıkışlar yaşansa da, halen Türkiye'nin öncelikli politik hedeflerinin başında Avrupa Birliği'ne tam üye olmak gelmektedir. Nitekim son günlerde bu yöndeki hedef siyasetçiler tarafından yeniden daha da belirgin bir biçimde ortaya konmaya başladı. Ancak, bu yöndeki hedefe ulaşılabilmesi için şüphesiz olarak Birlik müktesebatının ulusal mevzuata dönüştürülmesi gerekir. Önceki yıllarda bu alanda çok ciddi çalışmalar gerçekleştirilmiş olmasına karşın, ülkede yaşanmış olan gelişmeler sonucunda olağanüstü halin ilan edilmiş olması ve önceliklerin doğal olarak farklı alanlara kayması sebebiyle adaylık sürecinden uzaklaşmıştır. Ancak olağanüstü halin sonlanmış olması ve normalleşme sürecine girilmesiyle birlikte Avrupa Birliği'ne tam üye olmak yolundaki çalışmaların hızlandırılması gerekliliği kaçınılmaz hale gelmiştir.

Ülkemiz halen burada genel hatlarıyla ortaya koymaya çalıştığımız uygulamanın çok uzağında kalmaktadır. Az sayıda işletme olsa da, Türkiye'nin de bu sürece

dâhil olması, her ne kadar ağırlıklı olarak uluslararası alanda çalışanların dayanışmasının sonucunda gerçekleşse de, sendikaların yönetiminin ilerici bakış açısının etkisi göz ardı edilmemelidir. Ancak bununla birlikte, ülkemizde çoğunlukla sendikaların, işçilerin iş konseyleri aracılığıyla yönetime katılım hakkının tanınmasına sıcak bakmadıkları da bir gerçektir. Bunun altında yatan en önemli neden ise, adeta iş konseylerinin kendi alanlarına müdahale etmesinden ve bir anlamda rakip

bir yapının yaratılmasından çekinmeleridir. Bu görüşün revize edilmesi için ise, İş Konseylerinin görev ve yetkilerini ve sendikalar ile aralarındaki ilişkileri ortaya koyan geniş kapsamlı çalışmaların yürütülmesine kanaatimizce ciddi bir ihtiyaç bulunmaktadır. Nitekim uluslararası tecrübeler bize açıkça, İş Konseylerinin sendikal harekete çok ciddi destek verdiklerini, birbirlerinin rakipleri değil tam tersine birbirlerini tamamlayan ve destekleyen iki kurumsal yapı olduğunu ortaya koymuştur.

KAYNAKÇA

- Altmeyer, Werner (Nisan 2014), Europäischer Betriebsrat, Wirtschaftswissen.
- Däubler, Wolfgang ve Kittner Michael (2018), BetrVG -Betriebsverfassungsgesetz Kommentar für die Praxis mit Wahlordnung und EBR-Gesetz, Bund Verlag, Frankfurt am Main.
- Düwell, Franz Josef (2018), Betriebsverfassungsgesetz, Nomos, Baden Baden.
- Felten, Elias (2015), Koalitionsfreiheit und Arbeitsverfassungsgesetz, Manz, Wien.
- Gohde, Helmut (2004), Europäische Betriebsräte-Analyse und Handlungsempfehlungen, Bund Verlag, Frankfurt am Main.
- Greif, Wolfgang (Mart 2009), Die neu gefasste Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat in Fragen und Antworten, GPA-djp/Österreich.
- Greif, Wolfgang (2/2009), Die Neu Gefasste Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat, WISO, Linz, ss.170-181.
- Greif, Wolfgang (2009), Der Europäische Betriebsrat – ein gewerkschaftliches Handbuch, Wien.
- Gribel, Tim ve Winkelmann, Thorsten (Hrsg. (2018), Der Brexit und die Krise der europäischen Integration, Nomos, Baden Baden.
- Hekimler, Alpay (2005), Avrupa Birliği ve Birlik Üyesi Ülkelerde Yönetime Katılım, Legal, İstanbul.
- Hekimler, Alpay (4/2004), 2001 Yılı Reformu Işığında Federal Almanya'da İşyeri Seviyesinde Yönetime Katılım Sisteminin Temel Esasları, Çalışma ve Toplum Dergisi, ss.89-142.
- İşçiçok, Özlem (2018), Yönetime Katılma, 2.Baskı, Bursa, Dora.
- Jabornegg, Peter ve Resch, Reinhard ve Födermayer, Barbara (2017), Arbeitsrecht, 6. Auflage, Manz, Wien.
- Jaeger, Rolf (Aralık 2011), Europäischer Betriebsrat – Was man wissen sollte, Hans Böckler Stiftung.
- Jerabek, Martin (2011), Deutschland und die Osterweiterung der Europäischen Union, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2.Auflage, Berlin.
- Krimpove, Dieter (2001), Europäisches Arbeitsrecht, Beck Verlag, München, 2. Auflage.
- Löschnigg, Günther (2017), Arbeitsrecht, 13.Auflage, ÖGB Verlag, Wien.
- Löwisch, Mafred ve Kaiser, Dagmar (2018), BetrVG-Betriebsverfassungsgesetz Kommentar, Recht der Wirtschaft, Heidelberg.
- Ludwig, Katharina (2011), Die Rechtsstaatlichkeit in der Erweiterungs-, Entwicklungs- und Nachbarschaftspolitik der Europäischen Union, Nomos, Baden Baden.
- Marold, Franz ve Friedrich, Michael (2012), Österreichisches Arbeitsrecht, Springer, New York/Wien.
- Sandmann, Bernd (1996), Die Euro-Betriebsratsrichtlinie 94/45/EG – Europäischer Betriebsrat und alternative verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in transnationale Unternehmen. C.F. Müller, Heidelberg.
- Sandmann, Bernd (1996), Freiwillige Vereinbarungen nach Art.13 Euro-Betriebsrat Richtlinie, WiB, ss. 415- 421
- Schiek, Dagmar (2018), Europäisches Arbeitsrecht, 4. Auflage, Nomos, Baden Baden, 2018.
- Teuteburg, Hans Jürgen (1961), Geschichte der Industriellen Mitbestimmung in Deutschland, Mohr Siebeck Verlag, Tübingen.

Uçkan, Banu (2006), AB'de Sosyal Diyalog: DanıŐma Komitelerinden Çerçeve AnlaŐmalarına, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağın, İstanbul.

Uçkan, Banu, (2006), Avrupa Düzeyinde Toplu Pazarlık, İstanbul, Legal.

Weidenfeld, Werner ve Wessels, Wolfgang (Hrsg.) (2018), Jahrbuch der Europäisc-
hen Integration 2018, Nomos, Baden Baden.