



AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARI

Semih Serkant Aktuğ*

ÖZET

Günümüzde endüstri ilişkileri sisteminde barışın sağlanmasında, sistemin aktörlerinin karşılıklı diyalog ve işbirliğinin önemi büyüktür. Özellikle yaşanan küreselleşme süreciyle yaşanan değişim beraberinde ekonomide olduğu kadar siyasal sistemin bir alt sistemi olarak algılanan endüstri ilişkileri sisteminde de değişikliği zorunlu kılmıştır. Bu durum işçi-işveren ve hükümet temsilcileri arasında diyalog ve işbirliğini gerekli hale getirmiştir. Yaşanan bu durum günümüzde sosyal diyalog adı verilen kavramın tartışılmasına neden olmaktadır. Resmi olarak Avrupa Birliği'nde 1990'lı yıllarda mevzuata resmi olarak giren sosyal diyalog kavramı sosyal politika ve istihdam alanlarının gelişmesine önemli katkılar sağlamıştır. Bu çalışmada ise sosyal tarafların 1993'te imzalanan Maastricht Antlaşması'ndan sonra imzalamaya başladıkları çerçeve antlaşmalar ve sosyal tarafların katılımını amaçlayan ve Birlik müktesebatından kaynaklanan mekanizmalar değerlendirilecektir.

Anahtar Sözcükler: Sosyal Diyalog, Avrupa Birliği, Küreselleşme, İş Hukuku.

SOCIAL DIALOGUE MECHANISMS IN THE EUROPEAN UNION

ABSTRACT

Nowadays in the industrial relations system for peace, mutual dialogue and cooperation of actors of the system importance is great. Especially with the globalization process the change along as well as in economy industrial relations systems that perceived as a sub-system of political system has necessitated changes. This situation has made the necessary dialogue and cooperation between employer-employee and government agencies. This circumstance nowadays has led to a discussion of the concept which called social dialogue. Officially in the European Union in the 1990s the concept of social dialogue that formally entering legislation have contributed significantly to the development of social policy and employment. In this study framework agreements that social partners began to sign after the Maastricht Treaty which signed in 1993 and Aiming Participation of Social Partners and the Mechanisms arising from the *acquis communautaire* will be evaluated.

Keywords: Social, Dialogue, European Union, Globalization, Labour Law.

GİRİŞ

Çağımızda uygar dünyada iş hukukunun ve çalışma ilişkilerinin ulaştığı düzey, aynı zamanda insanlığın genel anlamda gelişmişliğinin de bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Çalışma hayatının sosyal tarafları arasında varolan “çıkar çatışması”nın, geçmiş dönemlerin aksine, artık doğrudan doğruya potansiyel güçlerin devreye sokulması yoluyla değil aralarında devletin de bulunduğu üçlü bir yapı içinde işçi ve

* Siirt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.

işveren taraflarının birbirleriyle veya kendi içlerinde gerçekleştirecekleri diyalog yoluyla çözümlenmesi fikri yaygınlık kazanmaktadır.

Kuşkusuz “sosyal diyalog” sihirli bir değnek değildir ve tarafların her üçünün de asgari bir uzlaşma ve anlaşma niyeti taşıması durumunda başarısızlığa uğraması kaçınılmazdır. Zaten sosyal diyalog yapılmasında tek hedef mutlaka görüşmelerden sonuç alınması değildir. Taraflar arasında sadece bilgi değişiminin yapılması bile sosyal diyalogun unsurlarından biridir. Çünkü çıkarları birbirine son derece ters sosyal tarafların birbirlerini biraz olsun anlayabilmeleri ve “empati” duygusunun gelişmesi ancak bu yolla mümkün olabilecektir.

Yukarıda açıklanan gerekçelerle, Avrupa Birliği'nde (AB) tarafların sosyal diyalog yoluyla çeşitli yönetim mekanizmalarına aktif katılımı fikri giderek daha fazla benimsenmekte ve Birlik müktesebatında yerini almaktadır.

1. SOSYAL DİYALOG KAVRAMI ve ÖNEMİ

Sosyal diyalog kavramının tanımı ülkeden ülkeye ve bölgeden bölgeye değişmektedir (ILO, 2014; Kayhan, 2007:61). Farklı toplumlarda, sosyal diyalog farklı sebeplerle gelişmiştir. Sosyal diyalog Kuzey Batı Avrupa'da ekonomik büyümeye dayandırılırken, Doğu Avrupa'da ve geçiş ekonomilerinde ise hükümetin ekonomik politikalarına ana sosyal grupların desteğini sağlayacak bir mekanizma olarak değerlendirilmiştir (Myant vd., 2000:723). Sosyal diyalogun yapısını ve işleyişini, ülkelerin kültürel, tarihi, ekonomik ve politik şartları şekillenmektedir. Bu nedenle, sosyal diyalogun bir ülkeden bir başka ülkeye ithal edilebilecek ve her ülkeye uyan tek ve ideal bir modeli de yoktur.

Sosyal diyalog, ekonomik ve sosyal politika alanındaki karşılıklı çıkarlara ilişkin sorunlar üzerinde, devlet, işveren ve işçi temsilcileri arasında veya içinde danışma, müzakere veya sadece bilgi değişiminin her şeklini kapsayan bir yöntem olarak algılanabilir. Bu yöntemin üçlü (devlet, işveren, işçi) yapısı, üçlü ulusal danışma ve işbirliğinden, işletme düzeyinde yapılan toplu pazarlığa kadar çok çeşitli şekil ve farklı düzeylerde sosyal diyalog yoluyla en iyi çözümlerin elde edilmesini sağlar (TISK,1998:162; Ekin, 1997:19 vd.; Demir, 1999:25; Dereli, 1997:112).

Sosyal diyalog; en genel anlatımla demokratik siyasal rejimi benimsemiş ülkelerde sosyal taraf olarak nitelendirilen işçi ve işveren üst örgütü temsilcilerinin toplumda yer alan diğer organize çıkar grubu temsilcileri ile birlikte temel ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılmaları olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle sosyal diyalog; sosyal taraf temsilcileri ile diğer organize çıkar grupları temsilcilerine makro düzeyde ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılma olanağı sağlayan yegâne mekanizmadır (Tartan, 2006:2; Evren, 1999:37; Yüksel, 1997:53).

Sosyal diyalog; demokrasinin sürekliliğini korumanın, ekonomik ve sosyal politikaların hazırlanması ve uygulanmasını sağlayacak olan siyasal tartışma özgürlüğünün kaçınılmazlığı olarak da değerlendirilebilir. Ayrıca, sosyal diyalog çatışmaksızın yeniden yapılanmaya girişme ve ekonomik bunalımları yatıştırma olanağı tanıyacaktır. Özellikle ekonomik bunalım sürecinde işsizlik artışını önleme, sosyal huzursuzlukları yatıştırma, ekonomik canlanma için ücretlerde ılımlı bir artış sağlama ve sosyal maliyetlerin daha adil paylaşımını sağlamanın yolu sosyal diyalogdan geçmektedir (Tartan, 2006:27)

2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Aşağıdaki tabloda Türkçe literatürde yer alan çalışmalardan bazıları görülebilir:

Tablo 1: Literatür araştırması

YAZAR	YIL	AÇIKLAMALAR
Parlak	2015	Çalışmada sosyal diyalog kavramı, sosyal diyalogun şartları, AB ve Türkiye'de sosyal diyalog incelenmektedir. Türkiye'nin AB müktesebatının bir gereği olarak oluşturduğu sosyal diyalog yapılarının AB normlarından uzak ve etkin işlemeyen yapılar olduğu ve en kısa sürede reform yapılması gerektiği vurgulanmaktadır.
Güray	2013	Çalışmada AB'de sosyal diyalog mekanizmasının kurumsallaşma sürecinden ve AB'de sosyal diyalogun çıktılarında hareket edilerek "Avrupa Sosyal Modeli" ne katkıları ve en son finansal ve ekonomik kriz dönemindeki çıktıları değerlendirilmektedir.
Yüksel	2014	Çalışmada sosyal diyalog ve uzlaşma çerçevesinde toplu iş sözleşmenin önemi ve toplumsal barış için taşıdığı değerler incelenmiştir.
Uçkan	2005	Sosyal diyalog kavramı AB'de dönemler düzeyinde incelenmiş ve çerçeve antlaşmaların AB sosyal politikası içindeki yeri inceleme konusu yapılmıştır.
Kayhan	2007	Çalışmada Türkiye açısından sosyal diyalogun katılımcı demokrasiye sahip ülkelerdeki yer ve önemine kavuşamadığı vurgulanmaktadır.
Dereli	1997	Çalışmaya göre "Türkiye'de sosyal diyalogun önündeki en büyük engel, bunu yasa ile başaracak ve uygulayacak bir siyasi iradenin, temsili ve güçlü hükümetlerin mevcut olmayışıdır. Oysa ülke ekonomisini meşgul eden birçok önemli konu, örneğin özelleştirme ve Gümrük Birliği, sosyal güvenlik reformu, ücretler ve toplu sözleşme sorunları,

		iş güvencesi ve memur sendikacılığı, yasal reformlar ve esnekleştirme, ekonomik krizde alınacak önlemler vb. Ekonomik ve Konsey'de danışmalar ve uzlaşmalar yoluyla sağlıklı çözümlere kavuşturulabilir. Ayrıca siyasi partilerin populist politikalarını göğüslemede de sosyal diyalog önemli roller oynayabilir.”
Görmüş	2007	Çalışmada, Osmanlı'dan günümüze Türkiye'sine sosyal diyalogun ağır aksak da olsa nasıl bir yol izlediği tarihsel olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca çalışmada Türkiye'deki sosyal diyalog mekanizmalarının eksik yönlerine de değinilerek sosyal diyalog mekanizmalarının etkinliğinin artırılması için önerilerde bulunularak AB ülkeleriyle karşılaştırmalar yapılmıştır.
Işığıçık	1999	Çalışmada sosyal diyalog açasından Türkiye'deki durum incelenmiştir.

3. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARI

AB düzeyinde sosyal diyalog, üye ülkelerde özellikle Kıta Avrupa'sında mevcut, korporatizm, sosyal diyalog ve sosyal ortaklık geleneğinin AB düzeyine yansımadır (Koray-Çelik, 2007:4). AB düzeyinde sosyal diyalog, danışma, müzakere ve karar-verme süreçlerini içeren sosyal tarafların kendi aralarında ve ayrıca hükümetle gerçekleştirdikleri uzlaşmaya dayalı çıkar temsil mekanizmasıdır. AB düzeyinde bir sosyal diyalog mekanizması geliştirme çabasıyla amaçlanan üye ülkeler arasında ekonomik ve sosyal politikalar açasından mevcut farklılıkların barışçıl yollardan uyumlulaştırılması veya en aza indirilmesidir (Parlak, 2014).

3.1. Avrupa Birliği'nde Sosyal Tarafların Sosyal Diyalog Yoluyla Kural Üretmelerine Yönelik Mekanizma: Çerçeve Anlaşmalar

1993'te imzalanan Maastricht Antlaşması'nın eki olan Sosyal Politika Protokolü ile Sosyal Diyalog'a resmi ve kurumsal bir nitelik kazandırılmıştır. Protokol, Birlik iş hukukunun oluşturulmasında sosyal taraflara önemli bir rol vererek geleneksel ve enformel sosyal diyalog ilgili önemli yenilikler getirmiştir (Parlak, 2014; Güray, 2013:147).

Maastricht Antlaşmasında bazı değişiklikler yapan Amsterdam Antlaşması, 2 Ekim 1997 yılında imzalanmıştır. Amsterdam Antlaşması ile birlikte sosyal tarafların aralarında anlaşmak suretiyle belirli bazı konularda Birlik müktesebatına katkıda bulunmalarının yolu açılmıştır (Ueapme, 2015). Nice Antlaşması'yla yapılan değişiklikler sonrasında anılan konular da nispeten genişletilmiş ve sosyal diyalog yoluyla kural üretme mekanizması Avrupa Topluluğu'nu Kuran Antlaşma (ATA)'da

yerini almıştır. ATA, 136. Maddesi sosyal diyalogu temel hak olarak nitelendirmektedir (Labor Capital, 2015). ATA md.139 uyarınca, “sosyal taraflar eğer isterlerse, aralarında sürdürdükleri Birlik düzeyindeki diyalog, anlaşmaları da içerebilecek akdi ilişkilere” dönüşebilecektir (md.139/I). Bu durumda, “Birlik düzeyinde sonuçlandırılan anlaşmalar sosyal taraflar ve üye devletlere özgü usul ve uygulamalar uyarınca veya 137. maddenin kapsadığı konularda, imza sahibi tarafların ortak talebiyle Komisyon’un önerisi üzerine Konsey kararıyla yürürlüğe konur” (ATA md.139/II). “Konsey, md.137/2 uyarınca oybirliğiyle hareket etmesi zorunlu olan alanlardan birine ilişkin bir veya daha çok hüküm içeren durumlar dışında nitelikli çoğunlukla hareket” edecektir (ATA md.139/III).

Yukarıda kısaca özetlenen prosedür işletilerek sosyal taraflar arasında Birlik düzeyinde varılan çerçeve anlaşmaların yetkili organlarca tasdiki üzerine “yönerge” olarak müktesebata dahil olup ve yürürlüğe girenlerinden bazıları aşağıdaki gibidir:

-Ailevi Sebeplerle İzin Hakkında UNICE (Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonları Birliği), CEEP (Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi) ve ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) Arasındaki Çerçeve Anlaşmaya İlişkin 3 Temmuz 1996 Tarihli ve 96/34 Sayılı Konsey Yönergesi. Yönergede çalışan anne ve babaların yeni doğan veya evlat edinilen çocuğa bakmak için, 8 yaşına gelene kadar üçer aylık süre ile izin almaları düzenlenmiştir (European Commission, 2015).

-Belirli Süreli Çalışmaya İlişkin ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu), UNICE (Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonları Birliği) ve CEEP (Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi) Arasında Çerçeve-Anlaşmaya Dair 28.06.1999 tarihli ve 99/70 Sayılı Konsey Yönergesi. Yönerge ile belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalışanlar arasında ayrımcılığın yasaklanmasıyla belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi amaçlanmaktadır. Yine Yönerge ile ardi ardına yapılan belirli süreli hizmet sözleşmeleri ile ortaya çıkan dürüstlük kuralına aykırılığın önlenmesi hedeflenmektedir (Büyüktarakçı, 2009:1083).

-Kısmi çalışmaya ilişkin ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu), UNICE (Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonları Birliği) ve CEEP (Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi) arasında çerçeve anlaşma.

1995 yılından itibaren imzalanan çerçeve antlaşmalar incelendiğinde, antlaşmaların çok detaylı olmayan genel hükümler görülmektedir. İmzalanan çerçeve antlaşmaların AB düzeyinde toplu iş sözleşmeleri olduğunu söylemek doğru olmayacaktır. Burada amaçlanan sosyal tarafların düzenleme yapmak istedikleri bir konuda anlaşarak yasama sürecine katılmalarını sağlamaktır (Uçkan, 2005:266).

3.2. Sosyal Tarafların Katılımını Amaçlayan ve Birlik Müktesebatından Kaynaklanan Mekanizmalar

3.2.1. Sosyal Diyalog ve Partnerlik Yoluyla Sosyal İçerime İlişkin 6 Şubat 2003 Tarihli ve 2003/C 39/01 Sayılı Konsey İlke Kararı

Söz konusu metin bir ilke kararı olduğundan zorlayıcı veya bağlayıcı nitelik taşımamaktadır. Anılan kararda Bakanlar Konseyi, öncelikle (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2015);

Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog Mekanizmaları

-Avrupa Komisyonu'nu sosyal dışlanmayı önlemek ve dışlanmış kişileri tekrar topluma ve işgücü piyasasına kazandırmak amacıyla ulusal, bölgesel ve yerel anlamda sosyal diyalog ve partnerliği teşvike devam etmeye,

-Üye devletleri, yoksulluğun ve sosyal dışlanmanın önlenmesi amacına uygun olarak, sosyal içerim ile ilgisi olabilecek tüm diğer aktörlerin, özellikle ulusal eylem planlarına katılımını teşvik etmeye,

-Sosyal Koruma Komitesini, sosyal taraflarla çok sıkı işbirliği yapmaya, sivil toplum örgütleriyle diyalog içinde olmaya,

-Sosyal tarafları, sosyal içerime yönelik olası partnerlik kurumlarını ve yaklaşımlarını tanımlamaya,

-Sivil toplum örgütlerini, herkese açık bir toplum ve herkese açık bir işgücü piyasası için çaba göstermeye çağırmaktadır.

İlke Kararı'nda adı geçen "Sosyal Koruma Komitesi"nin oluşturulması 2000 Mart'ta yapılan Lizbon Zirvesi'nde kararlaştırılmıştır. Sosyal Koruma Komitesi, "Antlaşmaya uygun olarak ve Birlik kurum ve organlarının yetkilerini göz önünde tutarak, üye devletler arasında, sosyal koruma politikasına ilişkin işbirliğini güçlendirmek amacını güden bir danışma organı"dır. Komitenin amacı, Avrupa İstihdam Stratejisini, ortak amaçları ve göstergeleri tanımlayarak gerçekleştirilmesi için çaba göstermektir (Erdoğdu, 2005:30). Komitenin ayrıca gelecekte istihdam stratejisinin izlenmesine ilişkin sorumluluk alması da öngörülmüştür (EUR-Lex, 2015a).

Sosyal Koruma Komitesi onbeş üye devlet hükümetlerinin uzmanlarından oluşmakta ve Avrupa Komisyonu ile dirsek teması halinde çalışmaktadır.

3.2.2. Avrupa Topluluğu'nda Çalışanların Bilgilendirilmelerine ve Danışılmalarına İlişkin Genel Bir Çerçeve Oluşturulması Hakkında 11 Mart 2002 Tarihli ve 2002/14 Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Yönergesi

2002/14 Sayılı Yönerge uyarınca, en az elli işçi çalıştırılan işletmelerde ya da en az yirmi işçi çalıştırılan işyerlerinde (her üye devlet bu iki kısıttan birisini seçmekte özgürdür) işçilerin (Özcüre – Eryiğit, 2006:147; EUR-Lex, 2015b);

-İşletme veya işyerinin yakın geçmişteki ve gelecekteki muhtemel gelişimi ile ekonomik durumu hakkında bilgilendirilmeye,

-İşletme veya işyerinde, özellikle istihdamı olumsuz etkileyebilecek olanları başta olmak üzere gelecekte alınması tasarlanan tedbirler de dahil olmak üzere istihdamın yapısı, durumu ve muhtemel gidişatı hakkında bilgilendirilmeye ve danışılmaya,

-İşgücü organizasyonunda ya da hizmet akitlerinde değişiklikler meydana getirebilecek ararlarda bilgilendirilmeye ve danışılmaya,

hakları olduğu ve üye devletlerin mevzuatlarını bu yönde yakınlaştırmaları gerektiği kabul edilmiştir (md.2).

3.2.3. İşçilerin Bilgilendirilmeleri ve Danışılmaları Amacıyla Avrupa İş Konseylerinin veya Birlik Ölçeğindeki İşletmeler ve İşletme Gruplarındaki Usullerin Oluşturulması Hakkında 22 Eylül 1994 Tarihli ve 94/45 Sayılı Konsey Yönergesi

94/45 Sayılı Yönerge ile Birlik ölçeğindeki işletmeler ve işletme gruplarında, çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarının geliştirilmesi amacıyla yönelik olarak “iş konseylerinin” oluşturulması öngörülmektedir (md.1/1,2).

Yönerge'ye göre (Birleşik Metal İş, 2002:8), Birlik düzeyinde işletme, “en az iki farklı üye devletin her birinde en az yüz elliser işçi olmak üzere üye devletlerde en az bin işçi çalıştıran” işletmedir (md.2/a). Birlik düzeyinde işletme grubu ise, “üye devletlerde en az bin işçi çalıştıran, kontrol ettiği grupta farklı üye devletlerden en az iki işletme bulunduran ve kontrol ettiği bu işletmelerden en az birinin bir üye devlette en az yüz elli işçi çalıştırdığı ve aynı zamanda bir diğerinin de diğer bir üye devlette en az yüz elli işçi çalıştırdığı” işletme grubudur (md.2/b,c).

3.2.4. İşletmelerin, İşyerlerinin veya İşletme ya da İşyeri Kısımlarının Devri Durumunda Çalışanların Haklarının Korunmasına İlişkin Üye Devletler Mevzuatlarının Yakınlaştırılması Hakkında 2001/23 Sayılı ve 12 Mart 2001 Tarihli Konsey Yönergesi

2001/23 Sayılı Yönerge işletmelerin, işyerlerinin ya da işletme veya işyeri kısımlarının bir başka işverene devredilmesi halinde işçilerin bilgilendirilme ve danışılma haklarının temini konusunda üye devletler mevzuatlarının yakınlaştırılmasını içermektedir (Sevimli, 2005:43).

AB 2001/23 sayılı Yönergenin “İşçinin Haklarının Korunması” başlıklı 3. maddesinde, üye ülkelerin, devreden işverenin işyeri ile birlikte devredeceği bütün hak ve borçlar ile ilgili olarak devralan işvereni bilgilendirmesi hakkında iç hukuklarında düzenleme yapabilecekleri belirtilmiştir (EUR-Lex, 2015c). AB 2001/23 sayılı Yönerge'nin 5. maddesi uyarınca; Yönergenin, devreden işverenin devir tarihinde yürürlükte olan iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçlarının devralan işverene geçeceğine ilişkin 3. maddesi ile devreden veya devralan işverenin, iş sözleşmesini sırf işyerinin devrinden dolayı feshedemeyeceğine ilişkin 4. maddesi, üye ülkeler aksini kararlaştırmadıkça, işverenin iflası sonucu işyerinin devri halinde uygulanmayacaktır.

Yönerge'ye göre devreden ve devralan işverenler, devirden etkilenen işçilerin temsilcilerini, devir için saptanan ya da tasarlanan tarih, devir sebebi, devrin işçiler üzerinde doğuracağı hukuki, ekonomik ve sosyal sonuçlar ve işçiler hakkında alınacak tedbirler konusunda bilgilendirmelidirler (md.7/1). Devreden işverenin bu bilgileri devrin gerçekleşmesinden önce işçi temsilcilerine iletmesi gerekmektedir. Eğer devreden ve devralan, işçileri de etkileyecek tedbirler almayı tasarlıyorsa, uygun zamanda işçi temsilcileriyle müzakereler yapmalıdırlar (md.7/2).

3.2.5. Avrupa Anonim Şirketinin Statüsünü İşçilerin Dahli Yönünden Tamamlayan 8 Ekim 2001 Tarihli ve 2001/86 Sayılı Konsey Yönergesi

2001/86 Sayılı Yönerge, 2157/2001 Sayılı Tüzük uyarınca kurulan Avrupa Anonim Şirketlerinin faaliyetlerine işçilerin katılımı konusunu düzenlemektedir (md.1).

Yönerge'ye göre, bir Avrupa Anonim Şirketi oluşturmaya karar veren iştirakçi şirketler, bu duruma ilişkin projenin kabulünden hemen sonra işçi temsilcilerinden oluşturulacak bir “özel müzakere grubu”yla müzakerelere başlamalıdır (md.3/1,2).

Söz konusu Yönerge, 3 yıllık geçiş süresinin ardından 8 Ekim 2004 tarihinde yürürlüğe girmiştir (MESS, 2015).

3.2.6. Üye Devletlerin Toplu İşçi Çıkarmalara İlişkin Mevzuatlarının Yakınlaştırılması Hakkında 98/59 Sayılı ve 20 Temmuz 1998 Tarihli Konsey Yönergesi

Yönerge'ye göre, toplu işçi çıkarılması düşünüldüğünde, -düşünce henüz proje aşamasındayken- müzakerelere “zaman geçirmeden” başlanması zorunludur (md.2/1). Anılan hükmün ihlali durumunda yaptırımının ne olacağı açık bir şekilde Yönerge'de belirtilmese de 6.maddede yer alan, “Üye Devletlerin (...) öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmesi amacıyla, işçi temsilcilerinin ve/veya işçilerin idari ve/veya hukuki usullerden yararlanmalarını” sağlayacakları yönündeki genel hüküm uyarınca her üye devletin kendi mevzuatında etkin ve oranlı yaptırımı belirlemesi gerekir (EUR-Lex, 2015d).

Yönerge'de toplu işçi çıkarmaya ilişkin ayrıntılı tanımlar mevcuttur. Öncelikle vurgulamak gerekir ki Yönerge'de benimsenmiş olan ve toplu işçi çıkarmalara ilişkin sayısal bir takım sınıflandırmalar üzerine bina edilmiş kavramlaştırma metodu, onbeş üyeye sahip olan Topluluğun hukuk düzeninde standartların net şekilde ortaya konulabilmesi anlamında olumludur.

Yönerge'de her üye devletin seçimine bırakılmış iki tür tanım vardır. Üye devletler kavramı tanımlarken, otuz günlük ya da 90 günlük olmak üzere iki ayrı süreden birini seçme durumundadırlar.

Eğer otuz günlük süre temel alınıyorsa, anılan süre içinde işverence;

- Rutin olarak yirmiden fazla yüzden az işçi çalıştırılan işyerlerinde en az on işçinin;
- Rutin olarak en az yüz olmak üzere, üçyüzden az işçi işçi çalıştıran işyerlerinde işçi sayısının en az %10'una kadar işçinin;
- Rutin olarak üçyüz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az otuz işçinin;

Şahıslarına bağlı olmayan bir veya daha fazla nedenle işten çıkarılmasına “toplu işçi çıkarma” denir (md.1/a).

ATAD (Avrupa Adalet Divanı) meseleye değindiği bir kararında (Nağme, 2015), işçilerin şahıslarına bağlı olmayan, bir ya da daha fazla nedenden kaynaklanan toplu işçi çıkarmalara, -faaliyet düzeyine bakılmaksızın- bir işletmenin yeniden yapılandırılmasına bağlı olarak gerçekleştirilenler de dahil olduğundan, Yönerge kapsamının, bir işletme faaliyetlerinin –özel bir çalışma tipine olan talebin düşmesi hallerinde görüldüğü üzere- yavaşlatılması ya da durdurulması sonucu ortaya çıkan ekonomik fesihlerle sınırlı tutulamayacağına hükmetmiştir (European Court of Justice, 1994:1).

Eğer doksan günlük süre esas alınıyorsa, bu defa anılan süre içinde –işyerinde rutin olarak çalıştırılan işçi sayısı kaç olursa olsun işverence en az yirmi kişinin işten çıkarılmasına “toplu işçi çıkarma” denir (md.1/a).

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşıldığı üzere, açıkça belirtilmese de bir işyerinin Yönerge kapsamına girmesi için rutin olarak en az yirmi işçi çalıştırıyor olması gerekir. O halde en az yirmi işçi çalıştıran işyerlerinde, üye devletlerin seçtikleri

sürelere uygun olarak belirlenen sayılarda işçinin işten çıkarılması durumunda ilke olarak Yönerge ile getirilen prosedürün uygulanması zorunludur.

Yönergeyle, işverenin müzakereler öncesinde işçi temsilcilerine yazılı bildirimde bulunmakla yükümlü kılınmasının nedeni, işçi temsilcilerine “yapıcı önerilerde bulunabilme” olanağının sağlanmasıdır (md.2/3). Bunun için de işverenin konuya ilişkin tüm bilgileri temsilcilere uygun zamanda sunması gerekir (md.2/3-a). Anılan bilgilerden aşağıda belirtilenlerinin ise her hâlükârda yazılı olarak bildirilmesi şarttır:

- İşçi çıkarma projesinin nedenleri,
- Çıkarılacak işçilerin sayı ve kategorileri,
- Rutin olarak istihdam edilen işçilerin sayı ve kategorileri,
- Planlanan işçi çıkarmanın gerçekleşeceği zaman dilimi,
- Ulusal mevzuatlar ve/veya uygulamalar işverene yetki verdiği ölçüde, işten çıkarılacak işçilerin seçiminde kullanılacak kriterler,
- Ulusal mevzuatlar ve/veya uygulamalardan kaynaklananlar dışındaki her türlü olası fesih tazminatı için kullanılacak hesaplama yöntemi (Richards, 1999:23 vd.)

Özellikle yukarıda belirtilen hususların bildirimini üye devletlerce garanti altına alınması şarttır. Aksi takdirde Komisyon Avrupa Topluluğunu Kuran Antlaşmanın 226.maddesinin kendisine verdiği yetkiyi kullanarak meseleyi ATAD’na götürebilir. Nitekim, “planlanan işçi çıkarmanın gerçekleşeceği zaman diliminin”, “işten çıkarılacak işçilerin seçiminde kullanılacak kriterlerin” ve “ulusal mevzuatlar ve/veya uygulamalardan kaynaklananlar dışındaki her türlü olası fesih tazminatı için kullanılacak hesaplama yönteminin” bildirimini yasal olarak güvence altına almamış olması dolayısıyla, Yunanistan aleyhine ATAD’na böyle bir başvuru yapılmıştır (Union Européenne. 2015).

Yönerge uyarınca işçi temsilcilerine bildiri zorunlu olan belgelerden, “ulusal mevzuatlar ve/veya uygulamalardan kaynaklananlar dışındaki her türlü olası fesih tazminatı için kullanılacak hesaplama yöntemi”ne ilişkin olanı dışındakilerin en az bir nüshası da yetkili kamu makamına bildirilmelidir (md.2/3).

Anılan bildirim yapılacağı yetkili kamu makamı Almanya’da Çalışma Bürosu, Danimarka’da İşgücü Piyasası Kurulu, Fransa’da Çalışma Bakanlığı, İngiltere’de Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, İspanya’da Çalışma Bakanlığı’dır (Medef, 2015; Leroy, 1989:395; Richards, 1999: 22; Magellan, 2015).

3.2.7. Tamamlayıcı Emeklilik Ödenekleri Alanında Bir Kurul Oluşturulmasına İlişkin 2001/548 Sayılı 9 Temmuz 2001 Tarihli Komisyon Kararı

2001/548 Sayılı Karar, Komisyon’a bağlı olarak tamamlayıcı emeklilik alanında “Emeklilik Forumu” adında bir danışma komitesinin kurulmasını öngörmektedir. 45 kişilik Emeklilik Forumu’nun üyeleri, ulusal hükümetlerin uzmanlarından, sosyal taraflardan ve tamamlayıcı emeklilik idarelerinden oluşturulmaktadır.

3.2.8. Avrupa Birliği'nde Bir Sosyal Diyalog Uygulaması Örneği

Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog Mekanizmaları

24 Temmuz 1997 tarihinde, tarım kesiminde örgütlü sosyal taraflarca, tarım işkolunda, "tarımsal ücretli istihdam" konusunda bir çerçeve-anlaşma imzalanmıştır.

Tarımda ücretli istihdamı iyileştirmek için imzalanan bu tavsiye çerçeve anlaşma, çeşitli yönlerden önem taşımaktadır. İlk olarak, iş süresinin düzenlenmesi konusundaki 93/104 sayılı Konsey yönergesinin kurallarını tamamlaması, hatta yıllık çalışma süresinin üst sınırını belirleyerek gece çalışması konusunda daha elverişli kurallar öngörerek, bu yönergeden daha ileri düzenlemeler yapması nedeniyle önem taşımaktadır. İkinci olarak, sosyal taraflar Komisyonun önerisi olmaksızın kendi iradeleriyle bu anlaşmayı imzalamışlardır. Üçüncü olarak da bu anlaşma, yönerge yoluyla değil tarım kesiminde ulusal düzeyde imzalanan toplu sözleşmelere konularak uygulamaya aktarılması nedeniyle önemlidir. Sosyal taraflarca imzalanan tele-çalışma konusundaki dördüncü çerçeve anlaşmanın uygulamaya aktarılmasında da bu yöntem benimsenmiştir. Öte yandan "mesleklerarası" nitelik taşımayıp belli bir işkolu alanıyla sınırlı olarak imzalanmış başka çerçeve anlaşmalar da bulunmaktadır. Deniz adamlarının iş süresinin düzenlenmesiyle ilgili 30 Eylül 1998 tarihli anlaşma ile hava taşımacılığı kesiminde iş süresiyle ilgili 22 Mart 2000 tarihli anlaşma, bunun örneklerini oluşturur. Ayrıca, telekomünikasyon ve ticaret sektörlerinde de, 2001 yılının Şubat ve Nisan aylarında, tele-çalışma konusunda iki anlaşma imzalanmıştır. Sivil havacılık ve deniz taşımacılığı sektörlerinde imzalanan çerçeve anlaşmaların konusu ise, iş süresi ile işçi sağlığı ve iş güvenliğidir (Tartan, 2006: 195).

SONUÇ

Çalışmanın amacı ve literatüre katkısı yanında buraya kadar ifade edilenler Avrupa Sosyal Modeli'nin de temel yapı unsurlarından olan sosyal diyalogun Avrupa Birliği'ndeki temel mekanizmalarını göstermektedir. Gerçekten de sosyal diyalog mekanizmaları sayesinde Avrupa Birliği ülkelerinde sosyal barışın daha ileri bir noktaya geldiği deneyimlerle görülmektedir.

Günümüzün küreselleşen dünyasında bir devletin objektif tavır alabildiği ve tarafsız bir hakem görevini yapabildiği durumlarda tarafların birbirleriyle sürekli fikir alışverişinde bulunmalarında sayısız fayda vardır. En başta her iki sosyal tarafın birbirini biraz olsun anlayabilmesi ve taleplerini tekrar gözden geçirmesi ancak sosyal diyalog yoluyla mümkün olabilir. Tüm bu saptamalar ışığında Avrupa Birliği'nin sosyal barışın ve gelişmişliğin muhafazasında sosyal diyalog kurumundan yararlanma yolunu seçtiği görülmektedir. Böylelikle sosyal taraflar arasındaki çatışmanın toplumu germesinin de önüne geçilmekte, ayrıca tartışma ortamında mümkün olduğunca en iyi fikirlere ve yöntemlere ulaşılması amaçlanmaktadır.

Nihayet Türkiye açısından kısa bir değerlendirme ile çalışmayı sona erdirmek mümkündür. Türkiye'nin de Avrupa Birliği tam üyeliğine yönelik uyum sürecinin yalnız müktesebat veya mevzuattan ibaret olmadığı, vefakat aynı zamanda endüstri ilişkileri sistemlerinin de uyumlarının hedeflenmesi gerektiği görülmektedir. Sosyal diyalog hem mevzuat hem gelişmişlik hem de uzlaşma kültürü meselelerini içermektedir. O halde diğer meselelerin yanı sıra uyum için uzlaşma kültürünü yaygınlaştırmak ve demokratik tartışma zeminini tam anlamıyla sağlamak da amaçlanmalıdır. Türkiye'nin önemli sorunlarından birisi örgütlenme kültürü

düzeyinin yetersizliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu da sosyal diyalogun gelişimine engel olmaktadır. Diğer taraftan sendikal örgütlenme sorunları da yaşanmaktadır. Bu sorunların çözümüne katkı anlamında işyeri komite ve konseylerinin geliştirilmesi önem taşıyacaktır.

KAYNAKÇA

- Birleşik Metal-İş. (2002), Avrupa İşyeri Temsilciliği Yasası, Birleşik Metal İş Yayınları, No: 12, İstanbul.
- Büyüktarakçı, Sevil. (2009), “Mevsimlik İşler ve Kampanya İşlerinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Özel Sayı, C: 11, s. 1071-1110.
- Demir, Fevzi. (1999), “Kayıtdışı İşçiliğin Önlenmesinde Sendikaların Rolü ve Bakanlıkça Hazırlanan Bir Tasarı Üzerine Düşünceler”, Tekstil İşveren Dergisi, Sayı: 232, s. 22-25.
- Dereli, Toker. “Sosyal Diyalog”, İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri, Bolu, 9-12 Aralık 1997, TÜHİS Yayını, s. 110-111.
- Dereli, Toker. (1997), “Sosyal Diyalog: Ekonomik ve Sosyal Konsey Hakkında”, Ekonomik Yaklaşım, C. 8, Sayı: 27, s. 113-130.
- Ekin, Nusret. (1997), “Diyalog Çağı”, MESS Mercek Dergisi, Sayı: 8, s. 14-25.
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2015), “Sosyal Diyalog ve Partnerlik Yoluyla Sosyal İçerime İlişkin 6 Şubat 2003 Tarihli ve 2003/C 39/01 Sayılı Konsey İlke Kararı”, http://www.eyh.gov.tr/upload/ozurluveyasli.gov.tr/mce/eski_site/raporlar/uluslararasi/ab/ABmukteseabati/2003eaccessibility.pdf (Erişim Tarihi: 20.01.2015).
- Erdoğan, Seyhan. (2005), “Avrupa Birliği ve Sosyal Politika”, Genel-İş Emek Araştırma Dergisi, Sayı: 1, s. 19-33.
- EUR-Lex. (2015a), “Communication from the Commission, The European Social Dialogue, A Force for Innovation and Change”, Brussels, COM (2002) 341 final, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:c10716> (Erişim Tarihi: 12.06.2015).
- EUR-Lex. (2015b). Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32002L0014> (Erişim Tarihi: 12.06.2015).
- EUR-Lex. (2015c), Council Directive: 2001/23/EC, “Safeguarding Employees' Rights in the event of Transfers of Undertakings”, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/LSU/?uri=CELEX:32001L0023> (Erişim Tarihi: 22.02.2015).
- EUR-Lex. (2015d), "Council Directive 98/59/EC, “On the Approximation of the Laws of the Member States Relating to Collective Redundancies”, [Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi | Journal of Social Sciences Institute | Year - Yıl 2015 | Number - Sayı 5](http://eur-</p></div><div data-bbox=)

Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog Mekanizmaları

- lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31998L0059 (Erişim Tarihi: 22.02.2015).
- European Commission. (2015), Employment, Social Affairs and Inclusion, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2999&langId=en> (Erişim Tarihi: 25.01.2015).
- European Court of Justice. “C-383/92, Recueil de la Jurisprudence de la Cour de justice et du Tribunal de première instance”, Partie I Cour de Justice, 1994-6, Luxembourg, s. I/2480.
- Evren, Öcal Kemal. (1999), “Dünyada ve Ülkemizde Sosyal Diyalogun Artan Önemi ve Üçlü Yapı Mekanizmaları”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 2, s. 35-48.
- Görmüş, Ayhan. (1997), “Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişimi”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 14, s. 115-140.
- Güray, Melahat. (2013), “Avrupa Birliği’nde Sosyal Diyalog” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Dünyası Dergisi, C: 1, Sayı: 1, s. 144-158.
- ILO. (2015), IFP on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/sd/index.htm> (Erişim Tarihi: 20.01.2015).
- Işığöç, Özlem. (1999), “Sosyal Diyalog – Temel Nitelikleri ve Türkiye’de Sosyal Diyaloga İlişkin Genel Bir Değerlendirme”, İş Güç, C: 1, Sayı: 2.
- Kayhan, Necati. (2007), “AB Sürecinde Türkiye’de Sosyal Diyalog Alanındaki Gelişmeler”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 20-21 Sayı: 6-1, s. 61-79.
- Koray, Meryem & Çelik, Ali. (2007), Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog, Belediye-İş Sendikası AB’ye Uyum Serisi, İstanbul.
- Labor Capital. (2015), Sosyal Diyalog, <http://www.laborcapital.org/pdf/03tr.pdf> (Erişim Tarihi: 22.01.2015).
- Leroy, Jean-Pierre. (1989), “Le rôle de l’administration”, Revue pratique de droit social, No: 536, s. 381-409.
- Medef. (2015), “Le licenciement collectif: Définition et notification à l’administration”, http://www.medef.fr/refondation/refdoc/refdoc-pdf/refdoc-pdf_2001/nego-collective_colloque-14.pdf, (Erişim Tarihi: 18.01.2015).
- MESS. (2015), “Şirketler Hukukuna İlişkin AB Müktesebat Rehberi”, <http://www.mess.org.tr/content/MESS%20Şirketler%20Hukuku%20Nisan%202013%20-%20FINAL.pdf> (Erişim Tarihi: 20.01.2014).
- Myant, M. & Slovcok, B. & Simith S. (2000), “Tripartitism in the Czech and Slovak Republics”, Europe-Asia Studies, 52 (4), s. 723-739.
- Nağme, N. Hozar. (2015), “Toplu İşçi Çıkarmaya İlişkin ATAD Kararı ve 98/59/EC Sayılı AB Yönergesi Hükümlerinin Yorumu”, http://www.mess.org.tr/content/Sicil_EYLUL10_nagme_hozar.pdf (Erişim Tarihi: 24.01.2015).
- Özcüre, Gürol & Eryiğit, Nimet. (2006), “AB’de Çalışanların Yönetime Katılma Yönergesi’nin Kobi’ler Düzeyinde Uygulanması ve Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 51, s. 145-176.
- Parlak, Zeki. (2015), “Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Sosyal Diyalog”, yelsen.org.tr/_resimler_/haberler/ZekiParlak.docs, (Erişim Tarihi: 21.01.2015).
- Réseau MAGELLAN, (2015), “Droit du travail”, <http://www.magellan-network.com/fr/accueil/> (Erişim Tarihi: 27.02.2015).

Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog Mekanizmaları

- Richards, Geoffrey W. (1999), “İşin Doğasındaki Değişimler ve İşçilerin Korunması”, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Sevimli, Atahan. (2005), “İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C: 7, Sayı:1, s. 36-57.
- Tartan, Hakan. (2006), Küreselleşme Süreci İçinde Uluslararası Sosyal Diyalog Uygulamaları ve Türkiye, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir.
- TİSK. (1998), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara.
- Uçkan, Banu. (2005), “Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog: Danışma Komitelerinden Çerçeve Antlaşmalara”, İktisat Fakültesi Mecmuası, C: 55, Sayı: 1, s. 250-270.
- UEAPME. (2015), Social Dialogue and Employment in the European Union, <http://www.ueapme.com/businesssupport%20II/Training%20Tools/Confartigianato/Social%20dialogue/Social%20dialogue.pdf> (Erişim Tarihi: 25.01.2015).
- Union Européenne. (2015), “La Commission engage plusieurs procédures en matière de droit du travail contre l'Italie, la Grèce, l'Irlande et les Pays-Bas”, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-99-526_fr.htm?locale=FR (Erişim Tarihi: 20.01.2015).
- Yüksel, Nihat. (1997), “Küreselleşme ve Toplu Pazarlıktaki Değişim”, TİSK Yayın No: 166, Ankara.
- Yüksel, Hasan. (2014), “Endüstri İlişkilerinde Sosyal Diyalog Mekanizması Olarak Toplu Sözleşme Süreci ve Önemi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C: 19, Sayı: 4, s. 109-112