

İŞÇİ İŞVEREN İŞBİRLİĞİ FEDERAL ALMANYA MODELİ

Dr. Nurhan AKÇAYLI

İ Ç İ N D E K İ L E R

- A. Yönetime İştirakin mânası**
- B. Teşebbüs ve İşletme tefriki**
- C. Teşebbüs seviyesinde yönetime iştirak**
 - I. Teşebbüs seviyesinde yönetime iştirakin mânası ve hududu**
 - II. Teşebbüsün seviyesinde yönetime iştirak hakları**
 - 1. Mitbestimmungsgesetz'e göre yönetime iştirak
 - 2. Mitbestimmungsoenderungsgesetz's* göre yönetime iştirak
 - 3. Betriebsverfassungsgesetz'e göre yönetime iştirak
 - 4. Anlaşmalarla getirilen yönetime iştirak
- D. İşletme seviyesinde yönetime iştirak**
 - I. Yönetime iştirak organları**
 - II. Yönetime iştirak hakları**
 - 1. Mahiyetleri
 - a. Haberleşme
 - b. İstişare hakkı
 - c. Kontrol hakkı
 - d. Gerçek mânada yönetime iştirak
 - aa. İtiraz veya veto hakkı (negatif konzenz)
 - bb. Muvafakat hakkı (positif konzenz)
 - 2. Taallük ettiği sahalar
 - a. Sosyal meseleler
 - b. Personel meseleleri
 - c. İktisadî meseleler

*) Mitbestimmungsoenderungsgesetz.

Almanya bilindiği gibi yönetime iştirak fikrinin en ziyade geliştiği ve tatbikat sahasına da en sağlam şekilde intikal ettiği memlekettr.

Evvelâ fikir olarak bu gelişmenin bir kaç hususiyetine temas etmek istiyorum :

A. YÖNETİME İŞTİRAKIN MĀNASI

Yönetime iştirak tarihi içinde çok şeyleri kapsayan bir talep olarak ortaya çıkmıştır. Muhtelif çevrelerin ortak bir irtibat noktası olmuştur. Keza sendikanın hak, hukuk, adalet mücadelesinde bir slogan olarak kullanılmıştır. Bugün bütün bunları yönetime iştirak kavramı ile isabetli bir şekilde izah etmeğe imkân yoktur.

Almanya'da gerek işçi temsilcileri, gerek işverenler, gerek ilmi çevrelerde bugün "yönetime iştirak", "mülkiyete iştirak" yahut "müşterek yönetim", "müşterek mülkiyet" anlamına gelmemektedir. Keza, yönetime iştirak iktisadî hâkimiyetin işçi elinde toplanması için geçirilmesi düşünülen bir aşamâ da değildir. F. Almanya için bu düşünölmeyecek kadar uzak bir ihtimaldir.

Almanya'daki görüşlerin karakteristiği, yönetime iştirakin ilk plân da mülkiyete istinat etmeyip, akdî anlaşmalar ve kanunî hükümlere istinat etmesidir.

Almanların tasnifçiliği, sınıflandırmaları maruftur. Yine aynı karakter içinde yönetime iştiraki de bu yabancı unsurlardan tamamile temizlemiş bulunmaktadırlar. Mülkiyet ile ilgili servet farklarının azaltılmasını, bu gayeye daha uygun direkt tedbirlerle temin etmek yoluna gitmişlerdir. Bu maksatla işçi elinde servet teşkiline matuf veya âdil gelir dağılımına müteallik, yönetime iştirak haricinde kalan pek çok tedbir almışlar ve kanunlar çıkarmışlardır.

Ancak şunu da hemen belirtmek gerekir ki, yönetime iştirak da gelir dağılımı bakımından büyük önem taşır ve diyebiliriz ki, yönetime iştirakin dinamizmini de bu teşkil eder.

B. TEŞEBBÜS VE İŞLETME TEFRİKİ

Yine Almanların tasnif ve sınıflandırma ve bu vesile ile müesseseleri lâyikiyle tahlil ve tanımlama istidatları neticesi yönetime iştirakin iki

cephesi birbirinden âdeta kalın hudutlarla tefrik edilmiş ve hâdise hem sadeleştirilmiş, hem de gerçek mânası özellikle tebarüz ettirilmiştir.

Yönetime iştirak gerek iktisadî ve hukukî bakımdan, gerek bir teşkilât organizasyon olarak teknik işleyişi bakımından *Teşebbüs* ve *İşletme* tefrikine göre değerlendirilmiş bir nev'i derecelendirilmiştir.

İktisadî bir ünite olan *İşletme* ile yine iktisadî bir ünite olan *Teşebbüs* kavramları mahiyet, bünye itibarile birbirinden tefrik edildikten sonra, yönetime iştirak de *İşletme seviyesinde ve teşebbüs seviyesinde* olmak üzere ayrı ayrı mütalâa edilmiştir.

Almanya'da gerek ilmî çalışma, gerek kanun tekniği, gerek bu mevzudaki fikir ayrılıkları bakımından bu tefriki yapmak zorunlu olup büyük önem taşımaktadır.

İşletme, bilindiği gibi teknik bir teşkilâttır. İşçilerden müteşekkil bir şahıs ünitesi olarak teknik imalât pramidal bir hiyerarşi içinde müşterek çalışmayla yürütülür. Binaenaleyh, burada teknik prosedüre iştirak eden ve bu bakımdan aynı gayeye dönük şahısların Ko - Operationu söz konusudur.

Teşebbüste ise, mevzu teknik değil iktisadî başarıdır. Teşebbüs içinde temsil edilen guruplar *Emek* ve *Sermaye*'dir. Teşebbüsün başında bulunan (kapital sahibi veya değil) emek ve sermaye faktörlerini koordine ederek iktisadî faaliyette bulunur. Dolayısıyla, teşebbüste iki muhalif gurubun, emek ve sermayenin işbirliği Ko - Operationu söz konusudur.

İşletmede ihtilâf otorite ve toplum münasebetlerinden çıkar. Gerçeğince adlî yollara müracaat edilir.

Teşebbüste çıkan ihtilâflar otorite ve toplum ihtilâfları değil, tamamıyla iktisadî menfaat ihtilâflarıdır. İhtilâf ya karar verme yetkisini haiz en yüksek organa sevk edilir veya müteşebbis tarafından tek başına halledilir.

Netice olarak işletme yasası, işletme idaresi ile işçiler arasındaki münasebetleri tanzim ederken teşebbüs yasası, işçilerin yönetime katılmaları sorununu inceler. Münakaşaların mevzuunu teşkil eden işte bu teşebbüs seviyesinde yâni iktisadî meselelerde yönetime katılmadır.

Yine özetlersek, yönetime katılmadan maksat, işletme seviyesinde, toplum, yâni sosyal ve personel sorunlarında değil, teşebbüs seviyesinde iktisadî sorunlarda verilecek kararlara katılmadır. İşletmenin değil, teşebbüsün yönetimine iştiraktır. Yönetimden kastedilen teşebbüsün yöne-

timidir. İşletmenin yönetimi, işverenin muhalefetine maruz kalmadığı halde işçi temsilcileri ile işveren tarafından hemen tamamıyla müşterek bir şekilde yönetilmektedir. Halbuki yönetime iştirakin bu derece gelişmediği memleketlerde yönetime iştiraktan maksat, daha çok bu işletme seviyesinde anlaşılmaktadır ve buna yönetime iştirak denmektedir.

Yine Alman hukukçularına uyarak yeni bir sınıflandırma yaparsak yönetime iştiraki 3'e ayırabiliriz : Sosyal meselelerde, personel meselelerinde ve iktisadî meselelerde. Biraz sonra göreceğimiz gibi işletme seviyesinde iktisadî meseleler, bir iki istisnaî hale inhisar etmektedir. Bu sebeptendir ki, Almanlar son yıllarda yönetime katılma veya diğer memleketlerde duyulmağa alışkın olunan sanayi demokrasisi yerine iktisadî demokrasi terimini kullanmışlardır.

Diğer taraftan Almanya için önemsiz, fakat Türkiye için çok önemli olan bir noktayı da tebarüz ettirmek gerekir : Almanya'da çok küçük olan işletmelerdeki münasebetler için işletme seviyesinde bir yönetime iştirak dahi söz konusu olmamaktadır. Esasen bu gibi yerlerde münasebetler gözetlenebilir neviden olup, daha ziyade şahsîdir. Küçük işyerlerinde bulunan işletme komisyonları tatbikatından edinilen tecrübeler de göstermiştir ki, bu komisyonlar bilhassa büyük ve vasat iş yerleri için fonksiyonel olup, buraları için inkişaf imkânına sahiptirler. Küçük iş yerleri için iş hukukunun himaye edici fonksiyonu kâfi olup, işletme dışı pariter komisyonlarla yönetime iştirak icra edilebilir.

C. TEŞEBBÜS SEVİYESİNDE YÖNETİME İŞTİRAK

I. Teşebbüs seviyesinde yönetime iştirakin mânası ve hududu :

İktisadî gelişmenin neticesi olarak bugün aksiyon şirketleri büyük teşebbüsler için en yaygın bir hukukî şekil olarak tanzim edilmiştir.

İktisadî hayata hâkim olan büyük kapitaller de bu büyük şirketler içinde toplanmıştır.

Malûm olduğu üzere şirket, faaliyetlerini kanun ve statüsünün tâyin ettiği organlarla yürütür. İşte teşebbüs seviyesinde yönetime iştirak veya iktisadî demokrasi, teşebbüsün yönetici organının tâyin edilmesinde işçi - işveren - iş birliğidir. Teşebbüs organlarının şahıs itibarile işgalinin muhakkak ki, teşebbüs faaliyeti bakımından büyük önemi vardır. Fakat yönetim organlarının tâyininde işbirliğinden kasıt bir *Teşebbüs faaliyeti*

değildir. Bilâkis bu faaliyetten kaçınıldığı ve yönetimin kendileri tarafından tâyin edilen bir organa bırakıldığı bir gerçektir. Management'in müstakil rolü kabul edilmiştir.

Almanya'daki sistemi daha somut bir şekilde izah edelim : Bilindiği gibi, sermaye şirketlerinde hisse sahipleri genel kurulu teşkil ederler. Genel Kurul da şirketin denetim kurulunu seçer. İşte teşebbüs seviyesinde yönetime iştirak, burada denetim kurulunda aranmaktadır. Burada aranan paritet de anlaşılacağı üzere kapitalde paritet değil, teşebbüs idaresinde, yönetime iştirak de paritetdir. Yukarıda belirttiğimiz gibi kapitalde işçi işveren paritesi daha direkt ve daha açık yollarla aranmaktadır.

II. Teşebbüs seviyesinde yönetime iştirak bakları :

Almanya'da yönetime iştirakin yaygın ve mükemmel olmasının bir sebebi de herhalde yine Almanların teşkilâtçı, organizatör karakterlerinin neticesi olsa gerek, bu sistemin teknik olarak iyi işlemiş olmasıdır. Meselâ, Yugoslavya'da tatbik edilen işçinin kendi kendini idare sisteminin temine matuf modelin temelinde açık olarak mütesanit ve ihtilâfsız bir toplum fikri yatmaktadır. Ancak teknik işleyiş bakımından tatbikatta başka türlü tecrübelerle karşılaşmak mukadder olmuştur. Sistemin teknik işleyişi o derece memnuniyetsizlikler yaratmıştır ki, Yugoslav Sendikaları Merkez Kurul Sekreteri *Borba*, lâtife yollu, Yugoslavya da bu meseleyi çözecek kimse muhakkak ki nobel mükâfatını almağa hak kazanacaktır, demiştir.

Almanya'da yönetime iştirak gerek işletme, gerek teşebbüs seviyesinde olsun, kanun hükümlerile getirilmiştir. Bunun haricinde serbest anlaşmalarla müsavi veya gayri müsavi yönetime katılma yolu her zaman açıktır.

Kısaca buraya kadar dediklerimizi hülâsa edersek, görürüz ki, Almanya'da yönetime iştirak konusunda bir hak olarak ve bu hakkın taallük ettiği işyerleri itibarile tam bir tasnifleşme var. Çok küçük işyerlerinde yönetime iştirak yok. 5 - 20 işçi çalıştıran işyerlerinde işleme seviyesinde yönetime iştirak var. Teşebbüs seviyesinde yönetime iştirak ise yalnız geniş bir kavramla anonim şirketler için söz konusu. Esasen tek tek şahıslara ait teşebbüsler Alman iktisadiyatına uygun düşmeyen aşılış, eskiden kalan bir durumdur.

Şimdi sistemin, Alman modelinin teknik işleyişini izaha geçelim.

Evvel teşebbüs seviyesinde yönetimle iştiraki izah ettikten sonra işletme seviyesinde yönetime iştiraki izah etmeğe çalışacağım.

Teşebbüs seviyesinde yönetime iştiraki tanzim eden 3 kanun vardır :

1) *Mitbestimmungsgesetz'e göre teşebbüs seviyesinde yönetime iştirak :*

Bu denetim Kurulunda eşit sayıda işçilerin temsil edilmelerini ön-gören kanundur¹. Bu kanun maden demir ve çelik endüstrisindeki anonim şirketlerle, mahdud mesuliyetli şirketleri, 1000 den fazla işçi çalıştıran ve hukukî şahsiyeti haiz bulunan maden ocağı koperatiflerini kapsar. Bunlara kısaca Montan endüstrisi denilmektedir.

Bu şirketler hukukî formlarına göre denetim kurulunu teşkil ederler. Denetim kurulu esas itibariyle 11 kişiden teşekkül eder. Ancak ana sermayesi 20 milyondan fazla olan şirketlerde denetim kurulu üye sayısı 15 ve ana kapitali 50 milyondan yukarı olan şirketlerde üye sayısı statüleri ile 20'ye yükseltilebilir. Biz burada 11 kişilik bir denetim kurulunu örnek alıyoruz :

Yönetime iştirak kanununa göre, 11 kişilik denetim kurulu şöyle teşekkül etmektedir :

5 İşçi temsilcisi, 5 Hisse temsilcisi, 1 tarafsız üye, yâni başkan. İşçi temsilcilerinin seçim tarzına gelince : Bunlar 5 tane idi : 2 işçi teşebbüs yâni işletme içinden seçilir. Bunları işletme komitesi o iş yerini temsil eden sendika temsilcisi ile istişareden sonra ekseriyet oyu ile seçer. Seçimden itibaren 2 hafta içinde bu namzetler temsilci sendikanın merkez teşkilâtına bildirilir. Bildirme tarihinden yine iki hafta içinde namzetlerin teşebbüs ve memleket iktisadının menfaatlerini koruyabilecek yetenekte olmadığı gerekçesiyle, bu namzetlere itiraz edilebilir. Bu takdirde yeniden seçime gidilir.

Şirket genel kurulu, bu namzetleri denetim kuruluna seçmeğe mecburdur. Yalnız bunların seçilme prosedürüne ait şekli formaliyeti tetkik etme yetkisine haizdir. Fakat yukarıda bahsedilen vasıfları namzetlerin haiz olup olmadıklarının tetkik yetkisini sahip değildir. Genel Kurul buna rağmen bu namzetleri seçmekten imtina ederse işletme komitesi sulh mahkemesine müracaat ederek bunların seçimini temin eder.

1) Tercümesini "Müşterek Yönetim Kanunu" diye yapmış bulunuyoruz.

Diğer 2 işçi temsilcisi teşebbüs dışından seçilir. Bunlar ekseriya sendika fonksiyonerleridir. Sendika merkez teşkilâtı daha evvel işletme komitesi ve işyerinde temsil edilen sendika ile istişarede bulunduktan sonra bu namzetleri seçer.

Sonuncu, yâni 5 inci müteakip "işçi temsilcisi" üyenin seçimine gelince, bu da yukarıdaki gibi sendika genel merkezi tarafından seçilir.

Gerek işçi, gerek işvereni temsil eden bu 5 inci müteakip üye ve gerek denetim kurulu başkam seçilecek kimselerin mutlaka teşebbüs, sendika ve işveren dışından olması gerekir. Hususiyile bu şahısların, yâni I işçi ve I işveren müteakip üyenin ve denetim kurulu başkanının işçi ve işveren sendikaları temsilcisi olmaması, bunlarla devamlı bir iş veya hizmet münasebeti içinde bulunmamaları ve bu hususun seçimden evvelki yıl içinde de varit bulunması ve teşebbüs içinde işçi veya işveren olarak çalışmamaları ve genellikle teşebbüs ile önemli bir iktisadi menfaat ilişkisi içinde bulunmamaları şarttır.

Başkanın seçilmesi :

Alman Kanununun nötr tâbirini kullandığı tarafsız üye, bir nev'i denetim kurulunun başkanıdır. Zira rey eşitliğinde kararların çıkması içta düşünülen bir üyedir. Yukarıda bahsettiğimiz vasıfları haiz olmak şartile denetim kurulu tarafından ekseriyet oyu ile namzetliğe seçilir. Ayrıca, namzetin asgarî 3 işçi üye ve asgarî 3 hisse sahibi temsilcisi tarafından tasvip edilmiş olması gerekir. Genel Kurul da bu namzedi seçer. Tatbikatta bu hususta sade bir yola gidilmiştir. Tarafsız üye hisse temsilcileri tarafından teklif edilip işçi temsilcileri tarafından tasvip edilmektedirler.

Sözünü ettiğimiz bu kanun denetim kurulunda hisse sahipleri ile birlikte eşit sayıda işçilerin temsil edilmelerinden başka, İdare Heyetinde de bir Çalışma - Müdürü öngörmektedir, ki bu müdürün tâyin ve azledilmesi denetim kurulundaki işçi temsilcilerinin ekseriyet oyu alınmadan yapılamaz.

2) Mitbestimmungsergänzungsgesetz : Yukarıda bahsettiğimiz 1951 tarihli Yönetime İştirak Kanununa ek Kanun :

Bu kanun yukarıda bahsedilen 1951 tarihli kanun kapsamına giren Montan endüstrideki konzern - teşebbüsler için söz konusu olmaktadır. Burada denetim kurulu 15 kişi olmak üzere eşit sayıda işçi ve hisse temsilcileri ile bir tarafsız nötr üyeden teşekkül eder. İşçi temsilcilerinden 4 temsilci işletme içinden, 3 temsilci sendika tarafından seçilir. Genel

Kurul yahut daha doğru bir ifade ile şirket seçim organı burada yalnız hisse temsilcilerini seçer. Çalışma - Müdürü yine vardır ve tâyin ve az-
linde işçi temsilcilerinin çoğunluk oyu şarttır.

1951 tarihinde kanun çıkarken kapsamına giren teşebbüslerin sayısı 105 idi. 1956 tarihli kanundan sonra, 1969 yılında mü. eakip 59 teşebbüs daha bu kanunların kapsamı içine girmiş bulunuyordu. Buna ilâveten 3 şirkette bu kanunun getirdiği pariter yönetime iştirak sistemini anlaş-
ma ile kabul etmiştir.

3) *Betriebsverfassungsgesetz'e göre yönetime iştirak :*

Şimdi yönetime iştiraki tanzim eden 3 ncü kanuna göre, bunu İş-
letme - rejimi - kanunu olarak tercüme ediyoruz, teşebbüs seviyesinde
yâni iktisadî meselelerde yönetime iştiraki izaha çalışacağım.

Bu kanunla şirketlerin denetim kurullarında, yani teşebbüs seviye-
sinde iki türlü yönetime iştiraki tesbit etmiş bulunuyoruz. Filhakika İşlet-
me - Rejimi - Kanunu'na göre işçiler eşit sayıda olmayıp, 1/3 nisbetinde
temsil edilmektedirler. Montaj sanayi dışında kalan şirketlerde bu kan-
nun, yani 1/3 nisbetinde yönetime iştirak sistemi tatbik edilmektedir.
1952 yılında çıkarılan bu kanuna göre, 1951 ve 1956 tarihli pariter temsil
sistemini kabul eden kanunların kapsamı dışında kalan anonim şirketler-
le, komandit şirketler, 500 den fazla işçi çalıştıran mahdut mesuliyetli
şirketler ile hukukî şahsiyeti haiz (ve 500 den fazla işçi çalıştıran) maden
ocağı kooperatifleri bu kanunun kapsamına girmektedir.

1/3 nisbetinde temsil edilen işçi temsilcilerinin seçimi yukarıda izah
ettiğimiz şekilde belki daha basit bir şekilde cereyan etmektedir.

4) *Anlaşma ile kabul edilen yönetime iştirak :*

Yukarıda belirttiğimiz gibi kanunî yönetime iştirak hakkı dışında
çeşitli sebeplerle bu kanun kapsamına girmeyen teşebbüslerde montan
tipi yönetime iştirak, kanundaki şekline benzer belki daha sade bir şe-
kilde teşebbüs ve sendikalar arasında yapılan anlaşmalarla kabul edil-
miştir. Bunlardan 7 tip tesbit edilmiştir.

Yukarıda bahsedilen üç kanuna göre teşebbüs seviyesinde yönetime
iştirak sistemlerinden Montan tipinin yani eşitlik sisteminin diğer te-
şebbüslere de teşmili hususunda çok kuvvetli bir ceryan başlamış ve 13
Aralık 1966 tarihinde Başbakan Kiesinger bu teşmil sorununun tetkiki
için bir bilirkişi komisyonu teşkil edileceğini bildirmiştir.

24 Ocak 1968 tarihinde Prof. Biedenkopf başkanlığında teşekkül eden 15 kişiden müteşekkil komisyon derhal çalışmalarına başlayarak 21 Ocak 1970 tarihinde raporunu yayınlamıştır. Bir iktisat hukukçusu olan Prof. Biedenkopf 1400 soru formülü doldurduktan ve 55 yerle görüştüğünden sonra İşletme komiteleri ve direktörlerle yapılan konuşmalar neticesi montan tipi ve 1/3 temsil sisteminin tatbikatından edinilen tecrübeleri tetkik ederek bunlar değerlendirmiştir.

Komisyonun, Teşebbüs seviyesinde işçinin yönetime iştiraki ile ilgili olarak tesbit ettiği hususları ve neticeleri aşağıda belirtiyoruz:

Denetim Kuruluna işletme dahilinden seçilip gönderilen işçi temsilcileri, soru tevcih edilen herkes tarafından müsbet karşılanmıştır. Denetim kurulundaki sendika temsilcileri ağır bir çoğunlukla müsbet karşılanmıştır. Dolayısıyla teşebbüsün sendika temsilcileri tarafından merkezi bir şekilde idare edileceği yolundaki korkunun tamamen mesnetsiz olduğu anlaşılmıştır.

Teşebbüs politikasının işçi temsilcileri tarafından teşebbüse yabancı kararlar almak suretile bir nevi dejenere edilmesinin de keza varit olmadığı tahakkuk etmiştir. Teşebbüs politikası ile ilgili kararların işçi temsilcileri yüzünden gecikmiş olmalarının sebebi, bunların zamanında mforme edilmemiş olmalarından ileri geldiği tesbit edilmiştir.

Görüşmeler göstermiştir ki, ne işletme içinden ne teşebbüs dışından gelen işçi temsilcilerinin, teşebbüsün rantabilite prensibini ihmal etme veya nazarı itibara almama gibi bir tutumları görülmemiştir. Kâr dağıtım ile ilgili teşebbüs yöneticisi tarafından yapılan teklifler işçi temsilcileri tarafından kaide olarak muhalefetle karşılanmamıştır.

Keza müşterek yönetimde, teşebbüs politikasının plânlanması ve teşebbüs hizmetlerinin görülmesinde, elastikiyet ve serbestliğe karşı işçi temsilcileri tarafından menfi bir etkide bulunulmamıştır.

İşçi temsilcilerinin teşebbüsün yatırım politikasını anlayışla karşıladıkları görülmüştür. Genellikle konsantrasyon gayretlerine karşı işçi temsilcileri muhalif bir tutuma girmemişlerdir. Montan sahasındaki iktisaden gerekli daralmalara karşı, işçi temsilcileri objektif sebepleri görmezlikten gelmemişlerdir.

Dolayısıyla eşit (pariter) müşterek yönetimin, teşebbüsün sermaye piyasasındaki yerini zorlaştıracığı yolundaki endişeler tahakkuk etmemiştir.

Komisyon yalnız müşterek yönetimin analizi ile iktifa etmeyip aynı zamanda yapılacak kanunî değişikliğe esas teşkil etmek üzere ilmi fikrini de belirtmiştir. Teşebbüs ve İşletme teşkilâtlarının farklı gayeleri dolayısıyla komisyon şu neticeyi istihsal ediyor. Teşebbüs seviyesindeki yönetime iştirak işletme seviyesindeki yönetime iştirakin genişletilmesi şeklinde çözülemez. İşçinin iktisadî sahadaki yönetime iştirak hakkı, yani teşebbüs organlarında müştereken karar verebilme yetkisi yalnız politik olarak gerekli olmayıp aynı zamanda bir zarureti ifade eder. Tarihi değil objektif bir gerekliliktir.

Bir görüşünü hudutları dahilinde komisyon yeni kanunî tanzime örnek teşkil etmek üzere bizzat bir model de geliştirmiş bulunmaktadır.

D. İŞLETME SEVİYESİNDE YÖNETİME İŞTİRAK

Burada söz konusu olan biraz evvel de bahsettiğimiz gibi teknik imalat dolayısıyla belli bir yer içinde işçilerin piramidal bir hiyerarşi içindeki toplum münasebetlerinde, kısaca işletme ile işçiler arasındaki münasebetlerde işçinin idareye iştiraki hakkıdır.

Bu münasebeti tanzim eden kanun, Betriebsverfassungsgesetz (İşletme Rejimi Kanunu) dur. Görülüyor ki işletme seviyesinde yönetime iştirak te kanunla düzenlenmiştir.

I. Yönetime iştirakin organları :

Simdi evvelâ işletme seviyesinde yönetime iştiraki tanzim eden ve İşletme rejimi kanunu diye tercüme ettiğimiz kanunun getirdiği organları tesbit edelim:

İşletme Komitesi ve İşveren (Betriebsrat und Arbeitgeber)

İşletme komitesi bir işyerindeki işçilerin işverene karşı temsil organıdır. Bu komite —küçük iş yerleri hariç— aynı meslekten olan yani işyeri işçilerinin teşkil ettikleri bir organ olup, iradelerini usulüne uygun kararlar halinde izhar ederler. Ne şirket müdürü, ne murabhas aza, ne de işletme kurulu veya başka bir organ işletme komitesinin yetkilerini yedek olarak kullanabilir ve ne de münferiden işletme komitesine ait kararları kendi yetkilerine dayanarak, yani işletme komitesinden özel bir yetki olmadan icra edebilirler.

İşletme komitesi işletmenin bütün işçilerinin seçtikleri tek temsilci organdır. Bunun dışında başka bir temsilci organ yoktur. Ancak işletme komitesi bütün işçilerin temsilcisi olup tek tek işçileri temsil etmez. Tek işçiler için işletme komitesinin yalnız bir himaye fonksiyonu vardır

İşletme komitesi işverenin iştiraki olmadan teşekkül eder. İşveren komitenin seçimine hiçbir şekilde, tesir etmemek mecburiyetindedir.

İşletme komitesi ile işveren, işletme içinde müştereken işletme organını teşkil ederler. Bunlar ancak Betriebsverembarung, yani işletme seviyesinde yapılan anlaşmalarla işletme mensuplarını bağlayıcı kararlar alabilirler.

İşletme komitesi ve işveren, işletme ve işçiler lehine müştereken hareket etmeğe, işletmede temsil edilen işçi ve işveren sendikaları ile ahenk içinde çalışmağa mecburdurlar. Bu beraber çalışma içinde işveren kendi menfaatlerini, işletme komitesi ise temsil ettiği işçilerin menfaatlerini korur.

İşletme komitelerinin toplantılarına işveren davet edilir. Kendisine malumat verilmek gerekir. Hatta işveren de bu toplantıların yapılmasını talep edebilir.

Bunun dışında işveren işletme komitesi ile birlikte Einigungsstelle yani uzlaşma kurulunu teşkil edebilir. Bu toplantıların gerektirdiği masrafları da işveren üzerine alır. Ayrıca diğer vasıtaları temin etmeğe mecburdurlar. Komitenin teşkilinde ölçü asgari 5-20 işçi sayıdır.

İşletme Kurulu (Betriebsausschuss) :

İşletme kurulu yardımcı bir organdır. İşletme komitesinin bir nevi teknisyenleridir ve İşletme Komitesi tarafından işlerin yürütülmesi için **II** veya daha fazla üyeden müteşekkil olmak üzere teşkil edilirler.

5 ile 20 seçme yetkisini haiz işçi çalıştıran işyerlerinde işletme komitesi yerine seçilebilir. Yetkileri işletme komitesinininkine nazaran çok dardır.

Bu temel işletme —temsilci— organları dışında bir de özel birtakım temsilciliklere tesadüf edilmektedir.

Maden, gemi, liman veya artistik teşebbüsler gibi özellikler arzeden işyerlerinde, bir işletme komitesinin kurulmasında güçlükler ortaya çıktığı için, toplu sözleşme ile işletme komitesi yerine özel bir işçi temsilciliği ikame edilebilir. Burada dikkate şayan olan nokta, toplu sözleşme taraflarına, bu temsilciliğin teşkili hususunda tanınmış olan geniş serbestidir. Ancak en yüksek çalışma müdürlüğü ile çalışma bakanının bu

toplu sözleşme ile tanzim tarzına muvafakat etmesi gerekmektedir. Bu özel temsilcilik işletme komitesinin yerine kaim olup, onun bütün hak, yetki ve mükellefiyetlerini aynen haizdir.

Devamlı çalışmayan işçilerin teşkil ettikleri temsilcilikler.

Devamlı çalışmayan işçiler, gizli oyla asgari 20 işçiye bir temsilci ve 50 den fazla devamlı çalışmayan işçilerin bulunduğu yerlerde 2, 100'ün üstünde devamlı olmayan işçilerin çalıştığı yerlerde 3 temsilci seçerler. Bu suretle bir işyerinde işçilerin gücü bu özel temsilcilikle iki misline çıkabilir.

Devamlı olmayan işçilerden maksat kısa müddet veya mevsimlik işler için istihdam edilen işçilerdir. Bu özel temsilcilik tâli veya yardımcı bir organ olup, işletme komitesinin yetkilerini haiz değildir. Bunlar işletme komitesi yanında muvakkat işçilerin haklarının gözetilmesine tavassut ederler.

Gençlik Temsilcisi (Jugendvertretung)

İşyerinde bulunan bu temsilcilik işletme komitesi yanında yer alır, yönetime iştirak hakkı yoktur. Yardımcı organdır.

Ağır malûller Temsilcisi (Schwerbeschädigten-Vetrauensman)

İşletme Rejimi Kanununa göre, işletme komitesi işyerlerinde ağır malûl işçilerin yerleştirilmesiyle meşgul olmakla görevlidir. Bunların maiyetlerini temin etmeğe ve ehliyet ve iktidarlarına göre müsait çalışma yerlerine yerleştirmeğe mecburdur. Bir işletmede 5 veya daha fazla devamlı çalışan ağır malûl işçi var ise, bunlar kendi aralarından bir mutemet kimse seçerler. İşveren ve işletme komitesi tarafından malûlleri ilgilendiren işletme kararlarının evvelâ bu mutemet şahsa bildirilmesi gerekir.

Seçim Kurulu (Wahlvorstand)

İşletme rejimi kanunu, seçim işlerinin yürütülmesi için 3 kişiden müteşekkil bir seçim kurulu tesisini öngörmüştür, seçim müddetince görev görür ve görevinin bitmesile birlikte kurul da sona erer. Bu da bir yardımcı organdır.

İktisat Kurulu (Wirtschaftsausschuss)

İktisat Kurulu işçi ve işveren temsilcilerinden meydana gelen muhtelit bir yardımcı organdır. İşletme seviyesinde yönetime iştirak bakımından önemli rol oynayabilir.

İşletme Toplantıları (Betriebsversammlung)

İşletmeye ait organların en zayıfını teşkil eder. Bu işçilerin teşkil ettikleri bir toplantıdır. İşletme komitesi her 3 ayda bir bu toplantılara bir faaliyet raporu vermekle mükelleftir. Bu toplantılarda işletme komitesine teklifler yapılabilir veya komitenin bir kararına karşı görüşler bildirilebilir. Komite bunlara uymağa mecbur değildir. İşletme toplantıları aslında bir konuşma forumudur. Yönetime katılmanın münferit işçilere kadar indirilmeis yani tek tek işçilerin bu suretle yönetime iştirake yabancılaşmalarının temine matuftur.

İşletme rejimi kanunu, işçi ve işveren sendikalarının görevlerine dokunmamıştır. Dolayısıyla işletmeyi temsil eden organlar bunların görevlerine müdahale edemezler. Buna mukabil kanun öncelikle sendikalara bazı haklar tanımıştır. İşçi sendikası, iş mahkemesine müracaat ederek, işletme komitesi bir veya daha fazla üyesinin görevini ihmal ettiği gerekçesiyle bu üyelerin azledilmesini veya komitenin feshedilmesini talep edebilir.

Komite üyelerinin 1/3 ekseriyetinin kararıyle işçi sendikası komitenin toplantılarına katılması için davet edilebilir. Fakat işletme toplantılarına komitenin davetine lüzum olmaksızın ve işverenin müdahalesine maruz kalmadan iştirak edebilir.

İşveren de bu toplantılara işveren sendikasından yetkili bir kimseyi sokabilir.

İş Mahkemeleri (Arbeitsgerichte)

İşletme komitesinin görevlerini yapmadığı veya bir işletme komitesinin kurulmadığı işyerlerinde iş mahkemesi, bir işletme enstitüsü olarak, seçme yetkisini haiz 3 işçinin veya işletmede temsil dilen sendikanın talebi üzerine işletmeye doğrudan doğruya müdahale edebilir. Seçim organı görevini yapmadığı zaman onun yerinde kaim olur.

Uzlaştırma ve Hakem Kurulları (Einigungsstelle und Schlichtungsstelle)

İşletme ile ilgili bir meselenin halledilmesinde işletme komitesi ile işveren arasında fikir ayrılığı olduğu zaman bir uzlaştırma kurumu teşkil edilir veya hakeme gidilir. Bu kurul ancak işletme seviyesinde ve kendisine sevkedilen ihtilaf hakkında karar verebilir. Hukukî ihtilâflara müdahale edemez. Uzlaştırma işçi ve işverenin tayin edeceği eşit sa-

yıda taraf aracılığıyla her iki tarafın müştereken seçeceği I tarafsız aracıdan meydana gelir. Kararları bağlayıcıdır².

2) Teşebbüs seviyesinde organlar :

Yönetime iştirak hakkı gibi yönetime iştirak organları için de işletme ve teşebbüs seviyesinde bir ayırma son zamanlarda görülen bir temayıdır. Organlar bakımından tasnifi tamamlamış olmak için bu sonuçlardan burada söz ediyoruz. Aslında bu mefhum üzerinde bir anlaşma da be-
lirmiş değildir. Bir fikre göre, teşebbüs seviyesinde organ demek mülkiyet temsilciliğinden başka bir şey değildir. Diğer bir fikre göre, bu seviyede de yardımcı koordine edici organlar mevcut olup, teşebbüsün müşterek yönetiminde müessir olurlar. Diğer taraftan İşletme yasasında yer alan bazı organların işletme seviyesinde olmadığı da bir gerçektir.

Şimdi kısaca teşebbüs seviyesindeki organlar için yapılan bir tasnife göz atalım :

- 1) Teşebbüs seviyesinde şirketler hukukundan doğan organlar,
- 2) Teşebbüs seviyesinde işçi temsilcisi olan organlar
- 3) Teşebbüs seviyesinde işçi ve işvereni temsil eden muhtelif organlar.

1 — Birinciler İşletme rejimi kanunu dışında şirketler hukuku ile ilgili organlardır. Bunlardan burada bahis açmayacağız.

2 — Teşebbüs seviyesinde işçi temsilcisi organlarına gelince, bundan kastedilen işletme rejimi kanununa göre Gesamtbetriebsräte, yani işletme komiteleri yanında genel işletme komiteleridir (§ 47 Abs. 1). Bir teşebbüsün muhtelif işletmelerini kapsar. Kuruluşu şöyledir : Muhtelif işletmelerin işletme komiteleri muayyen şartlar altında anlaşarak işletme'erin dahil olduğu teşebbüs için genel bir işletme komitesinin kurulmasına karar verirler. Bu Genel Komite, kanuna göre bir dizi teşebbüs seviyesinde, yani iktisadi meselelerde yönetime iştirak yetkisini haizdir.

Genel Kurul,

1) Yukarıda bahsedilen iktisat kurullarına katılacak işçi temsilcilerini seçer (§ 68).

2) Şirket denetim kuruluna katılacak işçi temsilcilerinin seçimi için seçim kurulu teşkil eder veya bunların azledilmelerini talep edebilir. Genel Komite işletme üstü iktisadi meselelerde, istisnaen personel meselelerinde teşebbüsün bütün işçilerini temsil eder. Keza, işletme ile değilse, bu sefer teşebbüs yöneticisi ile genel Betriebsvereinbarungen yapabilir. İşletme komiteleri arasında koordine edici faaliyette bulunur. Teşebbüsün tatil ve dinlenme gibi sosyal teşkilât'larının idaresinde ekseriye bu genel komite faaldır. Keza teşebbüs seviyesinde kanun ve toplu sözleşme hükümlerinin yürütülmesini gözetler ve işyeri seviyesindeki komitelere bu görevlerinde yardımcı olur. Teşebbüse yeni çalışma metotlarının getirilmesinde mutlaka genel kurul müdahale eder.

Ancak teknik ve iktisadi gelişmenin icaplarından sayılan yeni çalışma metotlarının getirilmesinde işyeri veya teşebbüs seviyesinde komitenin, yö-

II. Yönetime iştirak hakları :

1. Mahiyetleri.

İşçi işveren işbirliğini temin eden organlardan bir küll olarak bahsettikten sonra şimdi, bu organların yetkilerinden bahsedeceğim. Bunlar işletme seviyesinde yönetime iştirak hakkını temin eden yetkililerdir. Bu yetkiler işçinin iptidai olarak sermaye karşısında himayesinden başlayıp gü tükçe kuvvetlenerek ancak muhteva itibariyle de daralarak gerçek manada yönetime iştirake vasıl olan bir gelişme teşkil ederler.

İşletme seviyesinde yönetime iştiraki temin eden bu hakları en zayıfından başlamak üzere şöyle sıralayabiliriz:

- a) Haberleşme hakkı
- b) İstişare hakkı
- e) Kontrol hakkı
- d) Yönetime iştirak hakkı
- aa) İtiraz hakkı veya veto hakkı (negatif Konzens)
- b) Muvafakat hakkı (pozitif konzens)

a) *İnformasyon haberleşme hakkı.*

İşçi işveren işbirliğinde işçinin en zayıf haklarından biridir. İşletme komitesi bunu işverenden talep eder. Bu hak kanunun tayin ettiği bazı hallerde gerçek bir yönetime iştirak hakkına kadar yükselebilir. Paragraf 54 göre, işletme komitesi işçi lehine tedbirler alınmasını işverenden talep edebilir ve böylece kanun ve sözleşme hükümlerinin işlemesine nezaret eder. Bu iş için gerekli dökümanları komite talep ettiği takdirde, işveren bunları vermeğe mecburdur.

netime iştirak hakkı yoktur. Fakat tatbikatta bunlara her zaman danışılmaktadır.

Kısaca, Genel - İşletme - Komitesi, teşebbüsü ve teşebbüs işçilerini ilgilendiren önemli meselelerde işçileri teşebbüs seviyesinde temsil eder.

3) Teşebbüs seviyesinde muhtelit organa gelince, bunlar yukarıda gördüğümüz gibi şirketin denetim kuruludur. Yine yukarıda gördüğümüz gibi işçi burada 1/3 ekseriyetle yönetime iştirak edebilmektedir. Diğer bir muhtelit organ yine yukarıda gördüğümüz gibi, iktisat kurulu (Wirtschaftsausschuss) dur. Fakat bu sonuncu iktisadi meselelerde işçi ve işveren arasında bir informasyon fonksiyonu taşıyıp yönetime iştirak hakkını haiz değildir. Bu bakımdan yardımcı bir organdır.

b) *İstişare hakkı.*

İşletme rejimi kanunu (§ 49) na göre işveren ve işletme komitesi ayda bir defa toplanır. Bu toplantının yapılmasıyla işveren komitenin tekliflerini almış, onu dinlemiş ve onunla istişarede bulunmuş sayılır. Yani görevin ifası ayda bir defa toplanma ile gerçekleştirilmiş olur.

Bu hususta en önemli hak, her işçi çıkarılışında komitenin daha evvel dinlenmesidir.

c) *Kontrol hakkı.*

İşveren ve işletme komitesi işletme dahilinde bütün işçilere hak ve adalet ve eşitlik prensibine göre muamele edilmesine mecburdur. Din, milliyet, siyasî ve sendikal mensubiyetler ve cinsiyet farkları gözetilemez. Bu hususta vaki şikâyetleri komite işverenle müzakere eder ve gereğinde mahkemeye müracaat eder.

d) *Yönetime iştirak hakkı.*

Yukarda gördüğümüz gibi, işçi temsilcileri burada işverenin bir kararını veto ile önleyebilir. Yahut işverenin alacağı bu karar esas itibarile işletme komitesinin, muvafakatma bağlıdır.

aa) *İtiraz veya Veto hakkı.*

İşletme komitesi muayyen hallerde işverenin bir kararını veto ile durdurabilir, daha doğru bir ifade ile bloke edebilir. Veto hakkı muayyen şartlar altında yeni işçi alınmasında, işçilerin yeniden guruplandırılmalarında veya yerlerinin değiştirilmelerinde söz konusu olmaktadır. Veto hakkının müeyyidesi işletme komitesinin iş mahkemesine müracaatıdır. Mahkeme müracaatı haklı gördüğü takdirde gereğinde eski hale iade şartile kararı iptal eder. İşletme komitesinin veto hakkını haiz olduğu yerlerde uzlaştırmaya da gidebilir. Burada anlaşmaya varılmassa uzlaştırma kurulu kendiliğinden bir teklif yapar ve bu teklif bağlayıcıdır.

bb) *Muvafakat hakkı.*

Bu yönetime iştirakte işletme komitesine verilen en kuvvetli haklardan biridir. İşverenin aldığı bazı kararlar ancak komitenin muvafakatiyle bağlayıcı niteliğini kazanabilir. Aksi takdirde, yani işverenin tek taraflı aldığı bu kararlar başından itibaren bağlayıcı nitelikten yoksundurlar.

2. Yönetime iştirak haklarının taalluk ettiği sahalar.

Yönetime iştirak hakları 3 grupta tasnif edilmiştir:

- a) Sosyal meselelerde yönetime iştirak
- b) Personel meselelerinde yönetime iştirak
- c) İktisadî meselelerde yönetime iştirak.

Bunlardan ilk ikisi işletme seviyesinde yönetime iştiraki teşkil ederler. Sonuncu ise teşebbüs seviyesindeki yönetime iştiraki ifade edip konuşmamızda ilk yeri buna ayırmıştık.

a) Sosyal meseleler ve işletmenin nizamı ile ilgili sorunlar.

Burada komitenin bütün kararlara muvafakat etmesi gerekmektedir. Yani positif konsenz rıza gösterme yetkisi söz konusudur. Kanun ve müstakar mahkeme içtihatlarına göre bu sahaya giren bütün kararlarda komitenin rızası şarttır. Bu kararlar kanunda şöyle sıralanmıştır :

- 1) Çalışma ve dinlenme süresinin tayini
- 2) Ücretin tediye şekli
- 3) İzin süresi ve sürenin bölünmesi
- 4) Meslek eğitimi
- 5) İşçi refahına müteallik kurulu olan mevcut sosyal teşkilâtların idaresi. (İşveren burada yenilerini kurmağa icbar edilemez. Bunlar emeklilik kasası, kantin, atölye mutfakları, evli ve bekâr yurtları, atelye revirleri, çocuk yuvaları, spor tesisleri, kütüphane, okuma odaları vs.... dir.)
- 6) İşletme düzeni ve işçinin buradaki durumu

Bunlar çıkışta kapı kontrolleri, ticaret yasağı, sigara yasağı, iş kazalarına karşı tedbirler, yangına karşı korunma, yıkanma odaları, işletme otobüsleri, makine ve aletlerin kullanılması gibi hususlardır.

7) Ücret sorunları

Burada söz konusu olan saat başı veya akord ücret sistemidir. Keza müştereken alınması gereken bir karardır.

- 8) Emniyet tedbirleri
- 9) Primlerle ilgili vergi istifadeleridir.

b) Personel meseleleri :

Yeni işçi alınması, guruplandırma, işyerinin aynı işletme branşı dahilinde değiştirilmesi gibi hususlar buraya girer.

Yeni işçi işe alınması plânlarından işverenin komiteyi zamanında haberdar ederek onun muvafakatini alması gerekir. Burada yine detaylı bir şekilde komite ne zaman muvafakatın vermekten imtina edebilir bu hal-ler tesbit edilmiştir.

e) *İktisadî Meseleler*

Bunlar teşebbüs seviyesinde yani, iktisadî meselelerde yönetime iş-tirak olduğu halde, İşletme —rejimi— kanununda yer almaktadır. İkti-sat Kurulu (Wirtschaftsausschuss) ve işletme komitesinin önemli iktisadî meselelerde yönetime iştirak hakkı ile ilgili bu hükümler işletmenin üs-tünde olan sahalara taallûk etmektedir.
