

AVRUPA ŐIRKETİNDE İŞÇİLERİN YÖNETİME KATILMASI

Participation of Workers in Management in European Company

İrfan SÖNMEZ* - Gencay KARAKAYA**

Özet

18 Nisan 1951 Paris Antlaşmasıyla Kömür Çelik Topluluğu olarak kurulan topluluk, bilahare Avrupa Birliği adını almıştır. Birliğin amacı üye devletler arasında önce malların, hizmetlerin, kişilerin ve sermayenin serbest dolaşımını sağlamak, sonra da ticari entegrasyonu siyasi birliğe çevirmektir. Nitekim, son yıllarda yapılan düzenlemelerle, özellikle Lizbon'da AİHS'in AB müktesebatına alınmasıyla birlikte, topluluk bir süpermarket olmaktan çıkarak, değerler Avrupa'sına doğru önemli bir adım atmıştır. Ortak bir pazarın oluşturulması için atılan en önemli adımlardan biri de Avrupa şirketinin kurulmasıdır. Latince adı *Societas Europaea* olan Avrupa şirketi kurulurken çalışanların yönetime katılımı da yönergelerle teminat altına alınmıştır. Bu aynı zamanda endüstriyel demokrasinin tabii sonuçlarından biridir. Çalışmamızda hem AB hukukunda hem Avrupa şirketinde işçilerin yönetime katılımı ve Türk Hukukuna yansımaları incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Avrupa Şirketi, İşçi, Yönetim, Ticaret, Endüstriyel Demokrasi

Abstract

The European Steel And Coal Community which is later called first European Economic Community and then European Union has been established on april 18, 1951. the union first aimed at to ensure free movement of labor, goods, services and capital then to transform political integration. By recent regulations especially involvement of European convention on human rights to European acquisitions, the community got a step towards values of Europe rather than a supermarket. one of the important further step to common market is the establishment of European Company. In the establishment of The European Company (also known by its Latin name *Societas Europaea* or SE) participation of employees to administration is secured by the instructions. This is at the same time the natural result of industrial democracy. in this study, participation of employees to the administration both in European Company and in the Law of European Union and their implications to Turkish law are examined by giving some examples in some European union states.

Key words; The European Company, Worker, Employee, Administration, Trade, Industrial Democracy

*Avukat, Elazığ Barosu – Elazığ/Türkiye, efe_23_23@hotmail.com

**Araş. Gör., İstanbul Ticaret Üniversitesi, Uluslararası Ticaret Bölümü, gkarakaya@ticaret.edu.tr

GİRİŞ

Avrupa Birliğinin temel amaçlarından biri iç sınırlardan arınmış ortak bir pazarı oluşturmaktır. Bu hedefe ulaşmak için ticaretin önündeki engellerin kaldırılması, mevzuatın buna göre düzenlenmesi gerekmektedir.

Ticaretin en önemli araçlarının başında şirketler gelmektedir. Malların, hizmetlerin, sermaye ve emeğin serbest dolaşımına yönelik özgürlükler sadece gerçek şahısları değil, tüzel kişileri de kapsamaktadır. Nitekim bu amaçla hem şirketlerin işleyişiyle ilgili yönergeler çıkarılmış, hem de yıllar süren ciddi çalışmalar sonucunda tamamen AB'ye mahsus, Avrupa Şirketi'nin temelleri atılmıştır. Yayımlanan direktiflerin sayısı, şirketlere verilen önem ve ehemmiyeti göstermektedir.

Çalışmamızda, AB'ye özgü Avrupa Şirketi ve işçilerin yönetime katılmalarının merhaleleri incelenmiştir. Oluşturulma süreci otuz yılı bulan Avrupa Şirketinin her defasında derin dondurucuya konulmasının nedeni işçilerin yönetime katılmaları hususunda, tarafların içine düştükleri anlaşmazlıktır. Avrupa'da farklı iştirak türlerinin olması ortak bir noktada buluşulmasını geciktirmiştir. 2001 yılında çıkarılan tüzük ve yönetmelikle bu konudaki uyuşmazlıklar sonlandırılarak Avrupa Şirketi ete kemiğe bürünmüş, hukuk âleminde varlık kazanmıştır.

Çalışanlara kas gücünün ötesinde bir anlam yükleyen- yönetime katılma- ilkesi AB'nin işle işçiyi bütünleştiren en önemli hamlelerinden biridir. Bu düzenleme bir taraftan işçiyi işiyle bütünleştirirken diğer taraftan iş barışı ve veriminin artmasına katkıda bulunmaktadır. Onun için, Avrupa Birliği işçinin yönetime katılması hususunda bir anlaşma sağlanıncaya kadar Avrupa Şirketi tüzük ve yönergesini çıkarmamıştır.

Avrupa Birliğinin yapısı, hukuk düzeni ve hukuk oluşturan organlarının çalışma konusu ile yakın ilgisi vardır. Bu münasebetle AB hukuku ile ilgili özet bilgilerin verilmesi gerekmiştir. Çalışanların yönetime katılması demokratikleşme ile at başı giden, demokrasinin Endüstriyel alana sirayetini temsil eden bir süreçtir. Konunun anlaşılması için Endüstriyel Demokrasi hakkında kısa bilgiler vermekle yetinilmiştir. Çalışmanın ana temasını Avrupa Şirketinde çalışanların yönetime katılımı oluşturmaktadır. Konu AB mevzuatı ışığında incelenerek, son kertede Türk Hukuk Sistemi ile AB düzenlemeleri arasındaki fark ve eksiklere dikkat çekilmiştir.

1. Avrupa Birliği

Avrupa Birliği fikri çok eskiye dayanmasına rağmen, fikrin kuvveden fiile çıkması 2.Dünya Savaşından sonraya rastlamaktadır. İnsanlık iki büyük dünya savaşına tanık olmuş, ikisi de Avrupa'da çıkmıştır. 2. Dünya Savaşından yıkılmış, ekonomik kaynaklarını tüketmiş olarak çıkan Avrupa, yeni bir politik model arayışı içerisine girmiştir.

Marshall yardımı ile Avrupa'ya akan ABD sermayesinin ekonomik sıçramadan ziyade bağımlılık getirdiğini gören Avrupa ülkeleri, bir araya gelerek bir Avrupa sermayesi oluşturmaya karar verdiler. Amaç, hem ticari bir pazar oluşturarak, ABD ile rekabet etmek hem de ekonomik iş birliği yoluyla sonu savaşımlara varan rekabet ve çelişkilerin ortadan kaldırılmasını sağlamaktı.

Bu maksatla başta Almanya olmak üzere, Fransa, Hollanda, Belçika, İtalya ve Lüksemburg'dan oluşan 6 ülke Fransa'da bir araya gelerek 18 Nisan 1951'de Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğunu(AKÇT) kuran antlaşmayı imzaladılar. Bu aynı zamanda Avrupa Birliğinin de doğuşu anlamına gelmektedir.

Topluluğun kısa sürede başarı göstermesi üzerine 25 Mart 1957'de Roma'da imzalanan antlaşmalarla Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu(EUROATOM) ile Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) kurulmuş, 7 Şubat 1992 Maastricht Antlaşmasıyla topluluk Avrupa Birliği adını almıştır. (<http://www.tuicakademi.org/index.php/kategoriler/avrupa-3086-avrupa-birliginin-tarihsel-gelisimi>, Erişim Tarihi: 22.11.2014)

Zaman içinde genişleyerek 28 üye devlete ulaşan Avrupa Birliği, 2004 yılında oluşturulan Avrupa Anayasası ile Birleşik Avrupa hedefi için önemli bir adım atmıştır. Ancak, halkoyuna sunulan Anayasa, Hollanda ve Fransa'da ret edilmiş, oluşan boşluk Lizbon antlaşmasıyla doldurularak, birlik varlık ve hedeflerini korumuştur.

2. Avrupa Birliği ve Türkiye

Türkiye, Roma Antlaşmasının yürürlüğe girmesinden sadece on dokuz ay sonra, 31 Temmuz 1959'da Topluluk Konseyine üyelik başvurusunda bulunmuştur. 12 Eylül dönemindeki kısa bir inkıta sayılmasa tam 56 yıl bu hedefinden hiç vaz geçmemiştir. Aynı ortaklık başvurusunu Yunanistan ise Türkiye'den iki buçuk ay önce, 15 Mayıs

1959'da yapmıştır. Türkiye'nin ortaklık başvurusu biraz da Yunanistan'ın yalnız bırakılmaması ve Yunanistan'ın muhtemel üyeliği karşısında Türkiye'nin Avrupa karşısında yalnız kalmaması maksadına matuftur. (Karluk, 1998: 367)

11 Eylül 1959 yılında yapılan AET Bakanlar Konseyi toplantısında Türkiye'nin talebi olumlu bulunarak, dört yıl süren yoğun bir görüşme trafiğinden sonra taraflar arasında, 12 Eylül 1963'de Ankara Antlaşması imzalanmıştır. Antlaşmanın amacı 2. maddede şu şekilde ortaya konulmuştur: "Türkiye ekonomisinin hızlandırılmış kalkınmasını ve Türk halkının istihdam seviyesinin ve yaşama şartlarının yükseltilmesini sağlama gereğini göz önünde bulundurarak, taraflar arasında ticari, ekonomik ilişkileri aralıksız ve dengeli olarak güçlendirmek". (<http://www.ekonomi.gov.tr/avrupabirligi/index>, Erişim Tarihi: 22.11.2014)

12 Eylül askeri darbesinde askıya alınan ilişkiler, Yunanistan'ın muhalefetine rağmen Konseyin ilişkileri ılımlılaştırma kararı ile 16 Eylül 1986'da yeniden başlamıştır. 14 Nisan 1987'de Ankara Antlaşmasından bağımsız olarak tam üyelik başvurusu yapılmıştır. Bunun nedeni, zamanla yapılan antlaşmada dengenin Türkiye aleyhine dönmesi, ekonomik olarak dışa açılma, tam üyeliğin avantajlarından yararlanma, demokrasiyi darbe tehdidinden kurtarma, topluluğun mali kaynaklarından yararlanma gibi sebeplerdir (Karluk, 1998: 410-419).

1 Ocak 1996 tarihinde, Türkiye Ortaklık Konseyi'nin 6 Mart 1995 tarih, 1/95 sayılı kararı ile gümrük birliğine geçmiştir. Bu antlaşmayla, Türkiye AB'den gelen sanayi ürünlerine yönelik tüm gümrük vergilerini ve eş etkili tedbirlerini ortadan kaldırmıştır (<http://www.mfa.gov.tr/turkiye-ab-gumruk-birligi.tr.mfa>, Erişim Tarihi:22.11.2014).

2000'li yıllarda hızlanan AB'ye katılım süreci, AB ülkelerinin 17 Aralık 2004 tarihinde verdikleri 3 Ekim 2005'de katılma müzakerelerine başlanması yönündeki kararlar başka bir evreye girmiştir. Türkiye 2013 yılına kadar hukuk sistemini, AB hukukuyla uyumlaştıracığını taahhüt etmesine rağmen müzakere sürecinin daha ne kadar süreceği belli değildir. Müzakereler esnasında öteki aday ülkelerden istenmeyen kimi taleplerin Türkiye'den istenmesi, sürecin akıbetini belirsiz hale getirmekte, AB'ye katılma eğiliminin yerini gittikçe AB karşıtı bir eğilim almaktadır.

3. Avrupa Birliği Hukuku

Hukuk, toplumun genel menfaatini veya fertlerin ve toplumun ortak iyiliğini sağlamak amacıyla konulan ve kamu gücüyle desteklenen kaide, hak ve kanunların bütünüdür. Daha yaygın bir tanımla hukuk, adalete yönelmiş toplumsal yaşama düzenidir. Kant “Hukukçular hala hukukun tanımını aramaktadırlar” der. Günümüzde en çok kabul edilen tanımı ise; “Belirli bir zamanda belirli bir toplumdaki ilişkileri düzenleyen ve uyulması devlet zoruna (müeyyide) bağlanmış kurallar bütünü, şeklindeki tanımıdır.”

Avrupa Birliği'nin birincil mevzuatı, ikincil mevzuatı, uluslararası anlaşmaları, idare hukukunun genel ilkeleri, üye devletler arasında yapılan sözleşmeler ve diğer AB hukuku kaynaklarının bütününe birden Avrupa Birliği müktesebatı denilmektedir. Avrupa Birliği'ne üye olan ülkelerin AB müktesebatını olduğu gibi kabul ederek, AB hukuk düzenini benimsemeleri gerekiyor. AB müktesebatı iç hukukun üstünde yer almaktadır. (<http://www.abpe.org.tr/abpe/content-detail.php?lang=2&detail=30>, Erişim:7.12.2013).

4. AB Hukukunun Kaynakları

Birlik, supranasyonel (ulus üstü) bir yapılanmadır. Hukuk sistemi nevi şahsına münhasır, sui-generis bir karaktere haizdir. Akdedilen kurucu antlaşmalar, direktifler, tüzük ve kararlar AB hukukunun başlıca kaynaklarını teşkil ederler (Sönmez, 2014: 111). AB hukukunun kaynakları, yazılı olanlar, yazılı olmayanlar, birincil ve ikincil kaynaklar olarak tasnif edilmiştir.

4.1. Yazılı Olmayan Kaynaklar

1. Hukukun genel ilkeleri,
2. Temel Hak ve özgürlükler,
3. Örf ve adet hukuku
4. Anayasal Devlet ilkelerinden ibarettir (Bozkurt; Özcan; Göktaş, 2008: 179).

4.2. Yazılı Kaynaklar

En genel ifadeyle birincil ve ikincil kaynaklar yazılı kaynaklardır.

4.2.1. Birincil Kaynaklar

Bu kaynaklar topluluğun yasal düzenine temel oluşturan Anayasal Antlaşmalardır.

Söz konusu antlaşmalar:

-Toplulukları kuran AKÇT, AAET ile AET antlaşmalarıyla bunları tamamlayan ekler ve protokoller.

-Avrupa Toplulukları için belirli ortak organlar hakkında sözleşme (25 Mart 1957)

-Birleşme Antlaşması(8 Nisan 1965)

-Bütçeyle ilgili Lüksemburg Antlaşması(22Nisan 1970)

-AET ve AAET'na katılma antlaşmaları,

-İkinci Bütçe Antlaşması(1975)

-Avrupa Parlamentosuna doğrudan seçimle ilgili konsey kararı(1976)

-Tek Avrupa Senedi(1986)

-Avrupa Birliği Antlaşması(Maastricht 1992)

-Amsterdam Antlaşması(1997)

-Nice Antlaşması (2001)

-Avrupa Anayasası (2004 yılında imzalanmış, Fransa ve Hollanda referandumları nedeniyle yürürlüğe girmemiştir.)

-Lizbon Anlaşması(2007) şeklinde sıralanabilir (Ülger, 2008: 161).

Topluluk kuran antlaşmalar üye devletler tarafından onaylandıktan sonra, iç hukuklarında otomatik olarak yürürlüğe girerler. Bu nedenle bu antlaşmalar kendiliğinden yürürlüğe giren antlaşmalardandır. "Uluslararası yükümlülükler içeren fakat iç hukukta uygulanabilmesi için bir uygun bulma yasasına ihtiyaç duyan kendiliğinden yürürlüğe girmeyen antlaşmalardan farklı olarak, kendiliğinden yürürlüğe giren

antlaşmalar ulusal mahkemeler tarafından iç hukuk kuralları olarak uygulanmak zorundadır “(Bozkurt; Özcan; Göktaş, 2008: 179).

Bu bakımdan, AB siyasi olduğu kadar hukuki yönden de diğer uluslararası örgütlerden farklıdır. “AB’yi hukuken farklı kılan, AB hukukunun iç hukuka etkisidir. Ancak bu etki, üye devletlerden değil, ABAD’ın yarattığı kurallardan kaynaklanmaktadır. Divana göre, topluluk hukuku uluslararası hukuka, devletlerin bazı alanlarında egemenlik hakkını kısıtlayan yeni bir hukuk düzeni getirmiştir “ (Özkan, 2011: 112).

“Üye devletlerin yetkilerinin bir kısmını devretmesi, örgüte bu alanlarda hukuk kuralı oluşturma yetkisini vermiştir.2004 yılında İtalya’nın başkenti Roma’da imzalanan antlaşma sonucu, Avrupa Birliği için oluşturulması öngörülen anayasada AB’nin hukuk kuralı yaratma yetkisi açıkça listelenmiştir. Üye devletlere bırakılan hukuk yaratma yetkisi de açıkça belirtilmiştir” (Özkan: 112). Topluluğu kuran antlaşmayı diğer klasik antlaşmalardan ayıran temel fark da buradan kaynaklanmaktadır. Antlaşma sadece uluslar-üstü kurumlar ortaya çıkardığı için değil, daha önemlisi, antlaşmanın yürütülmesini taraf devletlerden alarak kendi kurumlarına devrettiği için farklılıklar göstermektedir (Bozkurt; Özcan; Göktaş, 2008: 179). Bu da AB hukukunun uluslar-üstü (supranasyonel) yönünü göstermektedir.

4.2.2. İkincil Kaynaklar

Topluluk hukukunun ikincil kaynakları, topluluk organlarının antlaşmalarla verilen yetkiler çerçevesinde yarı bağımsız kapasiteleri ile yaptıkları ve hiyerarşik olarak antlaşma hükümlerinden sonra gelen hukuktur. Bunlar, konsey ve komisyon tarafından hazırlanan tüzükler, direktifler, kararlar tavsiye ve görüşlerden oluşur. Bu tasarruflar ATA madde 249 da tek, tek sayılmıştır (Bozkurt; Özcan; Göktaş: 179). Ayrıca, kurucu antlaşmalarla, ikincil normlar arasında hiyerarşik bir ilişki vardır. İkincil normlar, birincil normlara aykırı olamaz. Olursa ABAD (Avrupa Birliği Adalet Divanı) tarafından iptal edilebilir (Özkan, 2011: 111).

Tüzükler: Genel kapsamlıdır. Bütün unsurlarıyla bağlayıcıdır ve üye devletlerde doğrudan uygulanır. Topluluk hukukunun üye devletlerde aynı şekilde uygulanmasını sağlamanın aracıdır (Bozkurt; Özcan; Göktaş, 2008: 166). Hukukun tatbikinde bir nevi yol haritası

işlevi görürler. Tüzük ile düzenleme yapılan bir alanda devletin kullanabileceği egemenlik yetkileri söz konusu değildir (Keskin, 2004: 3).

Direktifler (Yönergeler):Yöneldiği devlet bakımından varılacak sonuçları açısından bağlayıcı olmakla birlikte, şekil ve yöntem tercihi ulusal makamlara aittir. Uygulamada ulusal hukukların yakınlaştırılması için kullanılmaktadır. ABAD, istisnai durumlarda verilen süreler dolduktan sonra direktiflerin doğrudan uygulanabilir olduğu kanaatinde (Bozkurt; Özcan; Göktaş, 2008: 169). Tüzükler gibi gerekeçeli olmak ve antlaşmaya dayanmak zorundadır.

Kararlar:Muhatapları için bütün unsurları ile bağlayıcıdır. Tüzüklerden farklı olarak sadece yöneldikleri kişiler için (özel ve tüzel kişiler ile devletler) bağlayıcı olmaları, direktiflerden farklı olarak da uygulama yöntemini kendisinin tayin etmesi muhataba üstünlük vermemesidir (Bozkurt; Özcan; Göktaş, 2008: 169).

Tavsiye ve Görüşler:Bağlayıcı olmadığı gibi, topluluk hukukunun kaynaklarından olup olmadığı da tartışmalıdır. “ABİA 288’e göre belirlenen bir konuda yol çizmeye davet etmek için yapılır. Bir görüşe göre ise, belli bir aksiyon planının genel çerçevesini oluşturur “(Bozkurt; Özcan; Göktaş: 171). Görüşler, bazı konularda kurumlardan istenen kanaatleri yansıtmaktadır. Tavsiyeler AB kurumlarının kendi girişimleriyle alınmakta, görüşler bu kurumlar dışından gelen talepler sonucunda verilmektedir (Özkan, 2011: 119).

AB hukuku ile ilgili bu özet bilgilerin verilmesinin nedeni, işçilerin yönetime katılması ile ilgili müktesebatın doğru anlaşılması içindir. Çalışmanın ileri aşamalarında görüleceği gibi konuyla ilgili düzenlemeler tüzük ve yönergeler yoluyla yapılmaktadır. AB’nin bu tip düzenlemeleri yapma, hukuk oluşturma, yasama faaliyetinde bulunma yetkisine sahip organlar ise AB Parlamentosu, Konsey, Komisyon ve Adalet Divanıdır (Bozkurt; Özcan; Göktaş, 2008: 166).

AB Parlamentosu; tüzükler yapar, direktifler yayınlar, kararlar alır, tavsiyelerde bulunur, görüşler bildirir.

Konsey; topluluğun yasama organıdır, bu yetkisini parlamento ile birlikte kullanır. Komisyonun yaptığı teklif üzerine ya Parlamento ile ortaklaşa yahut ona danıştıktan sonra tek başına tüzük ve direktif formunda yasal düzenlemeler yapar.

Komisyon; topluluk hukukunun hazırlandığı mutfaktır. Yasaların hazırlanmasından sorumludur.

Adalet Divanı; kurucu antlaşmaların ve ikincil hukuk normlarının uygulanma ve yorumlamasından sorumludur.

5. Avrupa'da İşçinin Yönetime Katılması

Avrupa'da işçilerin yönetime katılması, Avrupa Birliğinin teşekkülünden çok önce gündeme gelmiş, yüz yıl uygulama geçmişi olan bir konudur. 1990'lı yıllarda geliştirilen danışma sistemleri ve sosyal diyalog mekanizmaları ile toplu pazarlığa bir alternatif ve çalışanlarla sendika kanalı dışında doğrudan bir iletişim aracı olarak kullanılmıştır (Özcüre; Eryiğit, 2006: 149). Endüstrileşme ile birlikte işçi hakları ile ilgili yeni açılımlar yapma zorunluluğu ortaya çıkmıştır. İçinde bulunduğumuz küreselleşme süreci, işletmelerin yönetim felsefelerini etkilemiş, bu bağlamda işçilerin yönetime katılımı ön plana çıkmıştır. Bu doğrultuda; kalite kontrol çemberleri, toplam kalite yönetimi, sürekli iyileştirme ve yalın yönetim, işçi temsilcisi, sendika temsilcisi gibi yöntemlerle çalışanların yönetime katılımı sağlanmaya ve üretimde etkinliği arttırılmaya çalışılmıştır.

Şirketler ve benzeri ticari yapılar, kar amacıyla kurulmuş müesseselerdir. Ancak, zamanla verimin artırılmasının işçinin çok çalıştırılmasına değil, mutlu edilmesine, maddi ve manevi yönden tatmin edilmesine bağlı olduğu görülmüştür. Emeğinin karşılığını alan, sözü dinlenen, istek ve talepleri dikkate alınan bir işçinin, daha verimli ve başarılı olduğu görülmektedir. Ayrıca bir işin içinde olmakla dışından bakmak arasında büyük fark vardır. İnsanın içinde bulunduğu dünyayı daha iyi analiz ettiği, daha doğru ve somut çözümler üretebildiği muhakkaktır. Bu yönüyle işçiye danışılması hem daha insancıl çalışma şartlarının oluşturulmasına katkı yapmakta, hem de işçiyi mekanik bir malzeme olmaktan çıkararak, onu haysiyetine yaraşır bir mevkie koymaktadır.

5.1. Endüstriyel Demokrasi

İlk defa 1897 yılında, Sidney ve Beatrice Webb tarafından kullanılan bir kavramdır (Seçer, 2009: 19-35). "Demokrasinin endüstriyel alana sirayetini ifade eder. Endüstriyel demokrasi nitelemesi demokrasinin

yaygınlaşması sürecinin sonunda ortaya çıkmıştır”(Özcüre; Eryiğit, 2006: 145).

Çünkü bu durum, biraz da ülkelerin gelişmişliği ile ilgilidir; ülkelerin demokratik birikimleri ve şartların uygunluğuna bağlı olarak değişiklik gösterir. Kavram, en geniş anlamda, ekonomik ve sosyal içerikli tüm kararlara, çalışan kesimin katılımı’ olarak tanımlanmıştır. Dar anlamda ise “işletmede çalışanların işletme yönetimine katılmalarıdır. Bundan başka üretimde verimliliği artırmak amacıyla başvuru- lan işçi-işveren işbirliği, işçilerle işverenlerin yöneticinin tüm yetki ve sorumluluklarını paylaşmaları, işçi-işveren ilişkilerinin uyum içinde yürütülmesi için geliştirilmiş bir sistem, işçi-işveren arasında güven dayanışması gibi çok değişik tanımları da yapılmakla birlikte, endüstriyel demokrasi kavramı tüm bunları da içine alan daha geniş bir kavramdır” (Özcüre; Eryiğit, 2006: 22).

“İşyeri düzeyinde işçinin kendisini direkt ilgilendiren konularda yönetime katılmasını esas alan endüstriyel demokrasi talebi, zaman içinde işletme yönetimine katılma, sektör düzeyinde katılma, milli düzeyde katılma, AB düzeyinde katılma gibi çeşitli boyutlarda alan genişlemesi yaşamıştır” (Seçer, 2009: 19-35).

Kavramın konumuzu ilgilendiren yanı, işyerinde alınan kararlardan doğrudan ve dolaylı etkilenen çalışanların, sermaye gücünü elinde bulduran girişimcinin yanında iş yerinin işletme politikası ve işletme ekonomisine ilişkin kararlara katılımıdır (Erbaş, 2013: 21).

Amaç, emekle sermaye arasında muvazeneyi sağlamak, işçiyi sosyal açıdan korumak, karşılaştığı problemleri minimize etmektir. Mesele sadece yönetimin belli konularda karar alırken, çalışanların görüş ve onaylarını alması değil, çalışanların davranış, motivasyon ve adaptasyon yeteneklerinin geliştirilmesi ve çalışanların ortak çıkarlarının farkına varmasını sağlamaktır (Özcüre; Eryiğit, 2006: 157).

5.1.1. Endüstriyel Demokrasinin Yararları

Yönetime katılma modelinin iş yeri veya işletmeye kazandırdığı yararlar şu şekilde özetlenebilir.

- Kuruluş içi iletişimi güçlendirmesi,
- İş sonuçlarında iyileştirmenin sağlanması,

- Bireysellikten takım çalışmasına geçilmesi,
- Şirket imajının olumlu etkilenmesi,
- Politika ve stratejinin günlük işlere entegrasyonunun sağlanması,
- Yöneticilerin toplam kalite anlayışını daha çok benimsemesi,
- Çalışanların eğitimine verilen önemin artması,
- Çalışanların memnuniyetinin artması,
- Kuruluşun kar marjı ve pazar payında artışın olması,
- Ve savurganlığı önlemesidir. (<http://slideplayer.biz.tr/slide/30134-15/>)

5.2. Avrupa Birliğinde İşçinin Yönetime Katılması

Birliğin işçi hakları ile ilgili olarak oluşturduğu mevzuata bakıldığında, kurucu antlaşma, tüzük ve direktif şeklinde üç ayrı kategorinin olduğu görülmektedir. Kurucu Antlaşmalar ve Tüzükler doğrudan uygulanan, üye ülkelerde her hangi bir yürürlük yasasına ihtiyaç duymayan düzenlemelerdir. Direktifler ise yine doğrudan uygulanan ancak bazı hallerde muhatap ülkelere süre ve yöntem belirleme imkânı tanıyan daha esnek yapıli düzenlemelerdir. AB Şirketler Hukuku da, daha çok direktifler üzerinden yürümüştür. Bunun nedeni, üye ülkelere zaman tanımak, asgari ölçütleri belirleyerek, diğer alanlarda milli hukuklara hareket sahası bırakmaktır.

AB müktesebatında şirket ve işçilerle ilgili düzenlemelere mesnet teşkil eden hüküm, AB Antlaşmasının teşebbüs özgürlüğünü düzenleyen 43. maddesidir. "Ancak teşebbüs özgürlüğünün birlik ruhuna hâlel getirecek tarzda rekabete neden olabileceği düşünülerek, aynı antlaşmanın 41/2 maddesi ile Konsey ve Komisyonu, 48. madde çerçevesinde gerektiği ölçüde ortakların ve üçüncü kişilerin hak ve hukuklarını korumak maksadıyla yeknesaklığı sağlamakla görevlendirmiştir "(Moustaki; Engammare, 2005:1).

AB tarafından hazırlanan ve 2007'de Lizbon antlaşmasında bir ek protokol ile yer verilerek AB hukuklunun bir parçası haline getirilen Temel Haklar Şartınının 17. ve 18. maddelerinde de çalışanlara bilgi

verme, danışma ve yönetime katılma hakları düzenlenmiştir. (Özcan, 2012: 202)

Buna bağlı olarak, 22 Eylül 1994 tarih, 94/45/AT sayılı Bir Avrupa İşyeri Kurulunun Oluşturulması veya Topluluk Çapında Faaliyet Gösteren Şirket ve Şirket Gruplarındaki İşçilerin Bilgilendirilmesi ve Hukuki Dinlenimi Hakkında Bir Usulün Oluşturulmasına Dair Avrupa Konseyi Direktifi oluşturulmuştur. (Bu direktif 6 Mayıs 2009'da çıkarılan 2009/38/AT sayılı direktifle kaldırılarak yeni bir düzenlemeye gidilmiştir.) Çıkarılan direktifler konseye AB antlaşmasıyla verilen bu yetki ve hedefler çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

Bu direktifin 4. maddesinde, "Topluluk düzeyinde etkinlik gösteren işletme veya işletmeler grubunda Avrupa İşçi temsilciliğinin oluşturulması ya da işçilerin bilgilendirilmesi ve görüşlerinin alınabilmesi için gerekli koşulların ve mali kaynakların hazır bulundurulması amaçlanmıştır, sorumluluk merkez yönetime bırakılmıştır.

5. madde de bunun için bir Özel Pazarlık Komisyonunun oluşturulması, seçme veya atama yönteminin üye devletçe belirlenmesi,6. madde de ise yönetim merkezi ile pazarlık komisyonunun işçilerin bilgilendirilmesi ve görüşlerinin alınması ile ilgili yazılı bir sözleşme yapmaları gerektiği hükme bağlanmıştır. Yürürlükten kaldırılan bu direktifin önemi işçilerin yönetime katılması hususunda AB düzeyinde ilk direktif olma özelliği taşımaktadır (İnci, 2002: 11-12).

94/45/AT sayılı direktifi yürürlükten kaldıran 2009/38/AT sayılı direktifin gerekçesinde, bu direktifin artık ihtiyaca cevap vermediği, ortaya çıkan sorunları karşılamaktan uzak olduğu vurgulanarak, ortaklar arasında yapılan görüşmeler neticesinde yeni bir düzenlemeye gidildiği belirtilmiştir.

10. madde de iktisadi faaliyetler uyumlu bir şekilde geliyecekse, "iki veya daha fazla üye devlette faaliyet gösteren teşebbüsler kararlarından etkilenen çalışanların temsilcilerine bilgi vermek ve danışmak zorundadırlar, "denilmiştir. Bu hüküm bilgilendirme ve danışmayı zorunlu bir AB kuralı haline getirmektedir.

13. maddede, "İki veya daha fazla üye devlette faaliyet gösteren teşebbüslerden, çalışanların bilgilendirmesi ve danışılması için Avrupa

Konseyi kurulması ya da ulus ötesi bilgi verme ve danışılmada uygun usullerin oluşturulması istenmiştir.

15. maddede, oluşturulacak konseyin görev hudutlarının ulus ötesi konularla sınırlı olacağı, 16. madde ise en az iki üye devleti ilgilendiren konuların ulus ötesi olarak nitelendirilebileceği ifade edilmiştir.

22. maddede bilgi verme tanımlanırken, bilgi verme de çalışanların temsilcilerinin uygun incelemelerine olanak verme amacı dikkate alınmalı ancak bu bilgi verme teşebbüsteki karar alma sürecini yavaşlatmayacak şekilde tanzim edilmemelidir, denilmiştir.

23. madde de, danışma tanımlanırken, karar alma sürecine faydası olacak görüşlerin ifade edilmesine olanak verilmesi amacı dikkate alınmalıdır, hükmü getirilmiştir.

26. madde de müzakere organının üye devletlerdeki işçileri dengeli bir şekilde temsil etmesi gerektiği ifade edilmiştir.

33. madde de temsilcilerin çalışanları iyi temsil edebilmeleri için çalışanlara rapor vermesi ve gerekli eğitimi almaları gerektiği belirtilmiştir. Yönergenin ikinci bölümünde, topluluk düzeyinde teşebbüsün kıstası, üye ülkelerde en az 1000 çalışanı veya iki üye ülkenin her birinde en az 150 çalışanı olan teşebbüs olarak tarif edilmiştir (2/1-a). Teşebbüs grubu ise üye ülkelerde en az 1000 çalışanı, farklı üye ülkelerde en az iki teşebbüs grubu, bir üye ülkede en az 150 çalışanı ve bir teşebbüs grubu olan yapılar olarak tanımlanmıştır (2/1-c). Direktifin bu ikinci bölümünde hem tanımlar verilmiş hem de bir çalışma konseyi ve danışma usulünün nasıl oluşturulacağı ifade edilmiştir. 2009/38/AT sayılı yönerge çalışanların yönetime katılması hususunda en geniş muhtevaya sahip yönerge'dir. Hem katılımın prensiplerini hem usulünü tafsilatlı bir şekilde ortaya koymuştur. Bu yönergede yönetici olarak çalışanlar hesaplamaya katılmazken, kısmi süreyle çalışanlar verilen rakamlara dâhil edilmektedir.

8 Ekim 2001 tarihinde Avrupa Şirketinin Hukuki Durumu Hakkında 2001/2157/AT sayılı tüzük ve bu tüzüğe bağlı olarak 8.10.2001 tarih 2001/86/AT sayılı Avrupa Şirketinin Hukuki Durumu Hakkında Yeniliklere dair Avrupa Konseyi Direktifi ihdas edilmiştir (Erbaş, 2013: 30-31). Yine, üye ülkelerde farklı uygulamaları birbirine yakınlaştıracak olan 11 Mart 2002 tarih, 2002/14/EC sayılı Avrupa Topluluğunda

Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışmaya yönelik Genel Bir Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Yönerge 13 Mart 2005'te yürürlüğe girmiştir. Böylece AB'de işçinin yönetime katılmasının hukuki dayanakları oluşturulmuştur. Yönerge ile en az 20 işçisi bulunan iş yerleriyle, 50 çalışanı bulunan işletmelerin yönetimleri, çalışanların temsilcilerine mevcut istihdam durumu, istihdamla ilgili yakın gelecekte ortaya çıkabilecek muhtemel gelişmeler ve iş organizasyonundaki değişimler hakkında bilgi vermek ve danışmakla yükümlü tutulmuşlardır (Özcüre; Eryiğit, 2006: 22).

Avrupa Birliğinin çalışanların yönetime katılmasıyla ilgilendiren diğer düzenlemeleri ise şunlardır:

Toplu İşçi Çıkarmalara İlişkin 98/59 sayılı Yönerge, İş Yerinin devrine İlişkin 77/187 Sayılı Yönerge, İş sağlığı ve Güvenliğine İlişkin 80/1107 ve 89/391 sayılı yönerge, 2003/1435/EC sayılı Avrupa Kooperatif Şirketi Hakkın da Konsey Tüzüğü, 2003/72/EC sayılı yönergeleridir.

Bu yönergelerde de işçinin bilgilendirilmesi ve kendisine danışılması zorunlu kılınmıştır. AB'de çalışanların yönetime katılması Blanpari'e göre altı farklı düzeyde gerçekleşmektedir:

1. Atölye Düzeyinde,
2. İş yeri düzeyinde,
3. Teşebbüs (İşletme veya şirket) düzeyinde,
4. Endüstri (İş Kolu) düzeyinde,
5. Avrupa Düzeyinde,
6. Çok uluslu (Uluslararası) düzeyde (Özcüre; Eryiğit, 2006: 155).

Bütün bu yönergeler AB şirketler hukukunun omurgasını oluşturmaktadır. Birlik bu genel düzenlemelerin dışında Avrupa Şirketi için 2001/86/EC sayılı Yönerge ve onun dayanağı olan 8 Ekim 2001 tarih, 2157/2001/EC sayılı tüzüğü çıkarmıştır. Tüzük ve yönerge incelenmeden önce Avrupa Şirketinin bilinmesi gerekmektedir.

5.3. Avrupa Şirketi (Societas Europea)

Avrupa şirketi düşüncesi en az elli yıllık bir geçmişe sahiptir. Tek pazarın oluşturulması fikri, bu bütünleşmenin sembolü olacak bir

Avrupa Şirketi'nin kurulmasını da gerekli kılmıştır. İlk defa 1959 yılında 57. Fransa Noterler Kongresinde dillendirilmiş, bilahare Rotterdam Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Sanders tarafından altı kişilik bir komisyonla projelendirilmiştir (Keskin, 2004: 9). 1970 yılında AB komisyonu da kendi tüzük taslağını hazırlayarak Ekonomik ve Sosyal Komitenin görüşüne sunmuş, ancak taslakta yer alan ücretlilerin yönetime katılması hususu taslağın kuvveden fiile çıkmasına mani olmuştur.

1987 yılında Konsey, AB hukukuna tabi bir şirket oluşturulması için harekete geçmiş önceki taslak revize edilerek ortakların görüşüne sunulmuştur. İki bölümden oluşan taslağın yönergeden oluşan ikinci kısmı, öncekine göre milli hukuklara daha çok atıfta bulunan, özellikle işçilerin yönetime katılmasında esneklikler tanıyan düzenlemeler getirmiştir. Çalışma, yine üç alternatifli bir model öneren işçilerin yönetime katılmasında düğümlenmiştir. Taslak, işçilerin ya Almanya ve Hollanda'da olduğu gibi yönetim veya denetim organında yahut ayrı bir organda veya şirketin kuruluşu aşamasında kurucularla çalışan temsilcilerinin üzerinde anlaşacağı bir model çerçevesinde temsilini teklif etmiştir. Almanya'nın kendi modelini dayatması üzerine Avrupa Şirketi fikri bir defa daha dondurucuya konulmuştur.

Görüşmelerin tıkanması şirket fikrini ortadan kaldırmamış, sanayicilerin baskısı devam etmiştir. Bu baskılar sonucu 1996 yılında tarafların tamamının görüşlerini dikkate alan Davignon Raporu olarak bilinen yeni bir belge hazırlanmıştır. Uzun tartışmalardan sonra, çalışanların şirket organında temsili önce/sonra sistemi olarak anılan sisteme göre tanziminde mutabakat sağlanmıştır. Sistemin özeti, "Avrupa Şirketinin kuruluşundan evvel çalışanlar yönetimde temsil edilmiyorlarsa sonra da temsil zorunluğu olmayacaktır. Temsil ediliyorlarsa en avantajlı ulusal sistem Avrupa Şirketine uygulanacaktır." (Keskin, 2004: 14). Son pürüz olarak, hangi temsil sisteminin seçileceğine karar vermek için çalışanların hangi oranda oyunun gerekli olduğu hususu kalmıştır. İspanya'nın direnmesi üzerine yıllarca sürüncemede kalan Avrupa Şirketi fikri 2000 yılında İspanya'nın da ikna edilmesiy-le 8.10.2001 tarihinde 2157 sayılı Konsey Tüzüğü ve yine aynı tarihli 2001/86/CE sayılı konsey Yönergesi olarak kabul edilmiştir.

“Avrupa Şirketi milli mevzuatlardan bağımsız Avrupa Birliği hukuk rejimine tabi özgün bir yapıdır. Amaç, üçüncü ülke şirketlerine karşı büyük ölçekli rekabetçi şirketlerin oluşturulmasını sağlamaktır.” (Moustaki; Engammare, 2005:281). Sermayesi paylara bölünmüş olup, asgari 120.000 Avrodur. Sadece tüzel kişiler Avrupa Şirketi kurabilmekte, gerçek kişiler ise sadece pay sahibi olabilmektedirler. Birleşme, holding veya bağlı şirket kuruluşu veya dönüşme yoluyla kurulabilmektedir. (Moustaki; Engammare, 2005:281). Birleşme veya dönüşme yoluyla kurulum sadece anonim şirketler için mümkündür. “Avrupa Şirketi monist veya dualist yapılardan biriyle kurulabilir. Monist yapıda bir Genel Kurul ile şirketi yöneten bir yönetim kurulu varken, düalist yapıda bunlara ilaveten bir denetleme kurulu bulunmaktadır.” (Keskin, 2004:16)

5.3.1. Avrupa Şirketinde Çalışanların Yönetime Katılması

Avrupa Şirketinde çalışanların yönetime katılımıyla ilgili bir anlaşma sağlanmadığı takdirde şirketin tescili mümkün olmamaktadır. Bu durum bu ilkeye verilen önemi göstermektedir. Daha önce ifade edildiği gibi Avrupa Şirketinde işçilerin yönetime katılımı, 2157/2001/EC sayılı Konsey Tüzüğü ile yine aynı tarihli 2001/86/CE sayılı konsey yönergesi ile düzenlenmektedir. Avrupa Şirketinin anayasası adı geçen tüzük ve yönergedir.

257/2001/EC Sayılı Konsey Tüzüğü

Tüzük 7 bap ve bir ekten oluşmaktadır. 1. madde de “çalışanlarla ilgili düzenlemelerin tüzüğün tamamlayıcısı olan yönerge hükümlerinde yapılacağı belirtilmiştir. Buna bağlı olarak, Tüzüğün 21. maddesi, 2001/86/EC sayılı yönerge, işçilerin çalışanı oldukları “SE”lerinin (Societas Europea- Avrupa Şirketleri) varlığını etkileyen karar ve meselelere katılma hakkını sağlamak üzere tasarlanmıştır. İş hukuku ve sosyal güvenlik hukukundan doğan sorunlar özellikle de işçilere bilgi verilmesi ve danışma hakkı, üye devletlerde Anonim Şirketlere uygulanan ulusal hükümler çerçevesinde uygulanır, hükmüne haizdir.

Tüzüğün 22. maddesi ise, tüzükle yönergenin eş zamanlı olarak uygulanmasını düzenlemektedir. ”Her üye devlet kendi sınırları içerisinde şirket merkezi bulunan SE’lerin kurulması ve işlemesi için önceden

gerekli alt yapıyı oluşturması ve 2001/86 EC sayılı yönerge hükümlerini ulusal hukuklarına dâhil etmesini sağlamak üzere bu tüzüğün yürürlüğe girişinin ertelenmesi gerekmektedir. Böylece tüzük ve yönerge eş zamanlı olarak uygulanacaktır.” Tüzük yönergeye atıf yaparak onu hem teyit etmiş, hem de güçlendirmiştir.

Tüzüğün genel hükümler başlıklı 4. maddesi, “İşçinin bir SE'nin yönetime katılımı 2001/86 EC sayılı yönerge hükümleriyle yürütülür,” demektedir. Bu bakımdan AB uygulamasında işçinin yönetime katılma esaslarını anlamak için atıf yapılan “Çalışanların Yönetime Katılımı Hususunda Avrupa Şirketi Statüsünü Tamamlayan 8 Ekim 2001 Tarih ve 2001/86/EC Sayılı Konsey Direktifine bakmak gerekmektedir. Çalışanların hangi hususlarda yönetime katılacakları, müzakerelerin nasıl yapılacağı ve hangi standart kuralların uygulanacağı 17 madde ve eki standart kurallardan oluşan yönergede ayrı ayrı belirtilmiştir.

8 Ekim 2001 Tarih ve 2001/86/EC Sayılı Konsey Yönergesi

Üç yıllık bir geçiş sürecinden sonra 8 Ekim 2004 tarihinde yürürlüğe giren yönerge, 3 bölüm ve bir ekten oluşmaktadır. Bir müzakere organı vasıtasıyla çalışanların şirketin karar alma prosedürüne katılmaları öngörülmüş olup, Avrupa Şirketini oluşturan şirket ve şubelerinde çalışanların yönetime katılma haklarının muhafazası hedeflenmiştir.

İlk bölümde, kuruluş usullerine göre çalışanların Avrupa Şirketinde ne şekilde yer alacakları düzenlenmiştir.

İkinci bölümde, işveren ile çalışanlar arasında ön görülen müzakere usullerini belirlemiştir.

Üçüncü bölümde, çeşitli hükümler yer almıştır. Ekler kısmında ise kurucular ile çalışanlar anlaşamadığı takdirde başvurulacak müzakere ve çözüm yollarının referans maddeleri yer almaktadır (Keskin, 2004: 17).

Yönergenin 1. maddesinde, yönergenin işçilerin yönetime katılımını düzenlediği ve bu amaçla 3,6 ve 7. maddelere göre her SE'nin çalışanların yönetime katılması yönünde düzenleme yapması gerektiği ifade edilmiştir.

2.madde tanımlarla ilgilidir; h. fıkrasında yönetime katılımın mahiyeti şu şekilde ifadelendirilmiştir:” Çalışanların yönetime katılımı;

çalışanların temsilcilerinin şirket içinde alınacak kararlarda, bir etki yaratabilmelerine yarayacak olan bilgilendirme, danışma ve katılımı içeren her türlü mekanizma” (Aydın, 2014: 278) olarak tarif edilmiştir. Görüldüğü gibi temsil organı vasıtasıyla çalışanların yönetime katılmaları danışma, bilgilendirme ve katılım olmak üzere üç boyutlu bir mekanizma olarak ön görülmüştür. Aynı madde de bu katılım düzeylerinin ayrı ayrı tanımları da verilmiştir:

Bilgilendirme; (2/i) *Bir SE’yi ve bir başka üye devlette yerleşik yavru şirketlerinden veya kuruluşlardan herhangi birini ilgilendiren meselelerde SE’nin yetkili organının çalışanları temsil eden organı ve/veya çalışanların temsilcilerini bilgilendirmesi veya tek bir Üye Devletin karar organlarının yetkisini aşan sorunlarda; bu bilgilendirmenin çalışanların temsilcilerinin muhtemel etkiyi derinlemesine değerlendirebilecekleri ve gerektiğinde SE’nin yetkili organıyla istişare hazırlığı yapabileceği bir zamanda, şekilde ve içerikte yapılmasıdır.”*

Danışma;(2/j) *Çalışanların temsilcilerinin, kendilerine verilen bilgiler çerçevesinde, yetkili organ tarafından öngörülen tedbirler hakkında SE’nin karar alma sürecinde dikkate alınabilecek olan fikirlerini belirtebilmelerine zamanlama, şekil ve içerik itibarıyla imkan tanıyan, çalışanları temsil eden organ ve/veya çalışanların temsilcileri ile SE’nin yetkili organı arasında diyalog kurulması ve fikir alışverişi yapılmasıdır,*

Katılım: (2/k) *Çalışanların temsilci organının ve/veya çalışanların temsilcilerinin şirketin işlerinde aşağıdaki yollarla etkili olmasıdır:*

- Şirketin denetim veya idare organlarındaki bazı üyelerin seçimi veya atanması hakkı ya da

- Şirketin denetim veya idare organlarındaki üyelerin bazılarının ya da tamamının atanmasını tavsiye etme veya buna muhalefet etme hakkı;

Bu maddenin f bendinde işçilerin yönetime katılma organı olan Temsil Organı şu şekilde tarif edilmiştir: ”Topluluk içinde yerleşik bir SE’de ve onun yavru şirketleriyle kuruluşlarında çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılması ve gerektiğinde SE ile ilgili katılım haklarının kullanılması amacıyla 4. madde de belirtilen antlaşmalarla veya ekte belirtilen şekilde kurulmuş olan temsilcilerin organıdır.” (Aydın, 2014: 278).

Yine aynı maddenin g bendinde işçilerin yönetime katılımıyla ilgili bir başka organın, Özel müzakere organının tanımı yapılmıştır.” Bir SE’de çalışanların katılımı için düzenlemeler yapılması hususunda iştirakçi şirketlerin yetkili organları ile görüşme yapmak üzere bu direktifin 3. maddesinde belirtildiği şekilde kurulan organdır. 3. madde ise, iştirakçi şirketlerin yönetim veya idare organlarının bir SE kurulması planı bir yavru şirket veya SE’ye dönüşme planı üzerinde anlaşıldıktan sonra şirketlerdeki çalışanların temsilcileriyle SE’deki çalışanların katılımına ilişkin düzenlemeler üzerinde müzakereleri başlatmak için bir müzakere organı kurar. Müzakere organı seçim veya atama ile gelir (3/2). Seçim veya atama yöntemini her üye devlet kendisi belirler (3/2b). İştirakçi şirketlerin her ülkedeki işçi sayısının yüzde onuna tekabül edecek tarzda ve her yüzdelik dilim başına bir sandalye düşecek sayıda seçilirler. (3/2i) Görevi, iştirakçi şirketlerin yönetimleriyle beraber SE çalışanlarının katılımına ilişkin şartları yazılı olarak belirlemektir. (3/3) Kararlarını salt çoğunlukla alır. (3/4), Katılım yoluyla haklarda azalma meydana geliyorsa bu nisap en az iki ülkede çalışanların üçte ikisini temsil eden müzakerecilerin oylarının üçte ikisiyle alınması gerekir (Aydm, 2014: 278).(3/4)

4. madde de, İştirakçi şirketlerle Özel Müzakere organı arasında yapılacak anlaşmada SE’nin yetkili organının karar ortağı olacak temsil organının oluşumu, seçimi, üye sayısı, dağılımı, işlevi, toplanma sıklığı, tahsis edilecek mali kaynak, birden fazla danışma ve bilgilendirme usulü, bu usullerin uygulamasına yönelik düzenlemeler, SE’nin yönetim ve denetim organlarına vereceği üye sayısı, üyelerin hakları ayrı bentler halinde sayılmıştır. Özel Müzakere organı iştirakçi şirketlerle yazılı anlaşmasında bu hususları ayrı ayrı belirleyecektir.

5.madde de, müzakerelerin özel müzakere organı kurulur kurulmaz hemen başlamasını ve 6 ay devam edebileceğini öngörmekte, tarafların anlaşması halinde bu sürenin bir yıla kadar uzayabileceğini belirtmektedir.

6. madde de, müzakere usulüne uygulanacak hukukun, SE’nin kayıtlı ofisinin bulunduğu üye ülke olduğuna işaret etmektedir.

7.madde de, uygulamanın standart kuralları verilmiştir. SE’nin kayıtlı ofisinin bulunacağı ülkenin hukukunda konulmuş bulunan standart kurallar, kaydın yapıldığı günden itibaren şu hallerde uygulanmaya

başlanacaktır: (7/1a) Taraflar bu yönde anlaşmışlarsa, (7/1b) 5.maddede belirtilen sürede anlaşma olmamışsa (6 ay en fazla 1 yıl) veya her bir iştirakçi şirket SE ile ilgili standart kuralları kabul edip, SE olarak tescilini bu yolla sürdürmeye karar verirse ve özel müzakere organı 3/6 maddedeki kararı almamışsa (özel müzakere organı müzakereleleri açmamaya veya açılan müzakereleri sonlandırmaya, katılım konusunda üye devlette yürürlükte olan kurallara dayanmaya karar verme) 7/2'de ise standart kuralları gösteren ek 3.bölümün hangi hallerde tatbik edileceği belirlenmiştir. Buna göre, (7/2a) dönüşüm yoluyla kurulan SE'lerde üye devletin katılımı ile ilgili kuralları dönüşen SE'ye uygulanmışsa, (7/2b) SE birleşme yoluyla kurulmuş iştirakçi şirketlerde çalışanların tamamının en az %25'ini içine alan bir veya birden fazla iştirakçi şirkette tescil öncesi birden çok iştirak şekli uygulanmışsa veya çalışanların %25'inden daha azını içine alan bir veya birden çok iştirakçi şirkette birden çok iştirak şekli uygulanmış, özel müzakere organı bu yönde bir karar vermişse, (7/2c) SE holding veya yavru şirket olarak kurulmuşsa, bütün iştirakçi şirketlerde çalışanların %50'sini içine alan bir veya birden çok iştirakçi şirkette tescil öncesi birden çok iştirak şekli uygulanmışsa veya %50 sinden daha azında birden çok katılım şekli uygulanmış ve özel müzakere organı bu yönde karar vermişse, çeşitli iştirakçi şirket içinde birden çok iştirak şekli varsa, özel müzakere organı bu şekillerden her hangi birisinin kurulmasına karar verir.

Üye devletler, kendi ülkelerinde tescil edilmiş bir SE ile ilgili karar bulunmaması halinde kurallar koyabilirler. Bu son paragraf uyarınca alınan kararları özel müzakere organı şirket yetkili organlarıyla paylaşır. (7/3) de ise üye devletlere ek 3.bölümdeki referans hükümlerin 2 paragraf b noktasında belirtilen hallerde uygulanmayacağına karar verebilirler diyerek üstünlük tanımıştır. (3.bölüm b noktası, çalışanların temsil organına seçim nisaplarını düzenlemiş olup şöyledir: Bir SE kurulmasına dair diğer durumlarda, SE onun yavru şirket ve kuruluşlarının çalışanları ve/veya temsil organı, firma tescilinden önce ilgili iştirakçi şirketlerin uygulamadaki en yüksek oranı ile aynı düzeyde olacak şekilde, SE'nin idare veya denetim organlarına seçimi, atanması, tavsiye veya itiraz haklarına sahiptirler. Eğer iştirakçi şirketler SE'nin tescilinden önce katılım kurallarına tabi değilse, SE çalışan katılımını sağlayan tedbirleri ele almak zorunda değildir. Temsil organı, idare veya denetim organı içinde koltukların çeşitli üye devletlerin çalışanlarını

temsil eden üyeleri arasında dağılımına veya SE'nin çalışanlarının her üye devlette SE'nin çalışanlarının oranına uygun olarak, bu organların üyelerinin atanmasını tavsiye edebileceği veya atanmaya karşı çıkabileceğine karar verir.

Bir veya daha fazla üye devletin çalışanları bu oran kriterince kapsamamışsa temsil organı bu üye devletlerden birinden, uygun olduğu hallerde üye devletin SE'nin tescil ofisinden bir üye atar. Her üye devlet, idare veya denetim organı içinde kendisine verilen sandalyelerin dağılımına karar verebilir. İdare organı veya uygun olduğu hallerde temsil organı tarafından veya duruma bağlı olarak çalışanlar tarafından seçilen, atanan veya tavsiye edilen SE'nin denetim organının her üyesi, oy kullanma hakkı dahil, hissedarları temsil eden üyelerle aynı hak ve yükümlülüklerle sahip tam üye olurlar.

8.madde çekince ve gizlilikle ilgilidir. Üye ülkeler, görev süreleri içinde ve dışında özel müzakere organı, temsil organı kendilerine gizli olarak verilen bilgileri açıklamaya yetkili olmadıklarını, nesnel ölçülere göre açıklanması halinde SE'nin işleyişine zarar verecek bilgilerin açıklanmamasını ulusal hukukta düzenlenen şart ve sınırlara göre bu bilgileri verilmeye mecbur edilemeyeceklerini hükme bağlayabilir, bu konularda ideolojik rehberlik yapacak yasalar çıkarabilirler.

9.madde de, temsil organı ile yönetim organının karşılıklı hak ve yükümlülüklerini dikkate alarak iş birliği ruhuyla çalışmalarını gerektiği hükme bağlanmıştır.

Direktifin 10. maddesinde, özel müzakere organı veya temsil organının danışma, bilgilendirme yönünde görevini yaparken, o ülkede yürürlükte olan mevzuat veya teamüllerin temsilcilere sağladığı koruma imkânından yararlanacağı ifade edilmiştir. Böylece, işçi temsilcilerinin görüş ve düşüncelerinden dolayı işverene karşı korunması sağlanmıştır. Bu hüküm bilhassa toplantılara katılan temsilcilerin işe devamsızlıklarından dolayı ücretlerinden kesinti yapılmaması için düzenlenmiştir.

11. madde üye devletler, SE yönetiminde bu hakkın kısıtlanmaması, kötüye kullanılmaması için topluluk hukukuyla uyumlu düzenleme yapmakla sorumlu tutulmuşlardır.

12. madde, her üye devlete yönergenin uygulanması için SE'nin tescil ofisinin kendi topraklarında olup olmadığına bakmadan bu

direktifin uygulanmasını sağlamakla yükümlü sayılmıştır. Önemli olan tescil ofisinin yeri değil, SE'nin AB üyesi ülkelerden herhangi birinde faaliyet gösteriyor olmasıdır.

Yine 13. madde de, 2157/2001' e göre kurulan şirketlere ulusal hukuk veya teamüllerin değil, bu yönergenin uygulanacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla SE'ler de çalışanların yönetime katılmasında milli hukuklar değil, yönerge hükümleri uygulanacaktır.

Direktifin ekinde yer alan standart kurallarda ise, temsil organının ulusal mevzuat hükümlerine göre seçilmesi gerektiği(1/b), sayının fazla olması halinde kendi aralarında en fazla 3 üyeden oluşan bir komite seçmesi,(1/c) Kendi usul kurallarını kendilerinin oluşturacağı (1/d), Temsil organının yılda bir defa SE'de ki işler ve gelişmeler hakkında yetkili organla toplanma hakkına haiz olduğu (2/b) Yer değiştirme, işletmenin kapatılması gibi çalışanların çıkarlarını etkileyen istisnai durumların oluşması halinde gereken tedbirler hakkında bilgilendirilmek ve danışılma hakkına sahip olduğu (2/c) (2/e) madde 8'deki gizlilik hükümlerine hâlel getirmeksizin, temsil organının üyeleri, bilgilendirme ve danışma sürecinin içeriği ve sonuçları hakkında SE, yavru şirket ve kuruluşlarında çalışanların temsilcilerini bilgilendireceği, (2/f) temsil organı veya komitenin görevini yaparken uzman yardımı alabileceği, (2/g) herhangi bir hak kaybı olmaması için görevlerini yaparken izinli sayılabilecekleri (2/h) Görevlerini yaparken gerekli maddi kaynağın SE tarafından karşılanacağı ifade edilmiştir.

3. bölümdeki standart kurallarda ise şu hususlar hüküm altına alınmıştır: (3/a) Dönüşüm yoluyla kurulan SE'lerde önceden katılım varsa, üye devletlerin katılımı ilgili kurallarının aynen devam edeceği, (3/b) Bir SE kurulmasına dair diğer durumlarda, SE, onun yavru şirket ve kuruluşlarının çalışanları ve/veya temsil organı, firma tescilinden önce ilgili iştirakçi şirketlerin uygulamadaki en yüksek oranı ile aynı düzeyde olacak şekilde, SE'nin idare veya denetim organlarına seçimi, atanması, tavsiye veya itiraz haklarına sahip oldukları, idare, temsil organı veya çalışanlar tarafından seçilen veya atanan denetim organı üyeleri hissedarları temsil eden üyelerle aynı hak ve yükümlülüklerle sahip olacağı ayrı ayrı belirtilmiştir.

Bütün bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere Özel Müzakere organı ile temsil organının işlevleri farklıdır. Özel Müzakere organının asıl

görevi merkezi idare ile birlikte sınır aşırı çalışan işçilerin bilgilendirilmeleri ve hukuki dinlenme hakkına dair anlaşma yapmaktır (Erbaş, 2013:155). Bu anlaşma ışığında Temsil organı oluşturulduktan sonra üstünlük bu organa geçmekte işçiler adına danışma ve bilgilendirmeyi bu organ yapmaktadır. Yönerge, hem SE'nin kuruluş aşamasında müzakere organı vasıtasıyla işçilerin her hangi bir hak kaybına uğramamasını amaçlamış, hem de daha sonra temsil organı aracılığıyla yönetime katılımının hangi boyutlarda ve hangi usullerle olacağını kurallarını belirlemiştir.

2002/14/EC Sayılı Yönerge

Avrupa şirketine münhasır olmasa da Avrupa Birliği düzleminde çalışanların yönetime katılımını düzenleyen direktiflerden biri de, Avrupa Topluluğunda Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışmaya Yönelik Genel Bir Çerçeve Oluşturulmasına Yönelik 2002/14/EC Sayılı Yönergedir. Adı üstünde konuyla ilgili diğer yönergelerin içini doldurma, çerçevesini çizme maksadına matuf olduğundan genel hatları ile irdelemek yerinde olacaktır. Bu yönergeyle KOBİ'leri de kapsayacak şekilde işçilerin yönetime katılmalarının yasal dayanakları oluşturulmuştur. En az 20 çalışanı bulunan iş yerleri ile 50 çalışanı bulunan işletmelerin yönetimlerine, çalışanların temsilcilerine işle ilgili gelişmeler, mevcut istihdam durumu, istihdamla ilgili yakın gelecekte ortaya çıkabilecek gelişmeler ve iş organizasyonundaki değişimler hakkında bilgi vermek ve danışmak yükümlülüğü getirilmiştir. "2002/14/EC sayılı yönerge üye devletlerde bilgi verme ve danışmanın kapsamını, konularını, içeriğini, yöntemini yani kiminle ne zaman, nasıl ve hangi koşullarda gerçekleştirileceğini düzenlemektedir" (Özcüre; Eryiğit, 2006: 149).

Yönerge bilgi verme konularını şu şekilde sıralamıştır:

-Finansal ve Ticari faaliyetlerle ilgili konular (yıllık bilanço, satın almalar, birleşmeler vs.)

-Firmanın gelecekteki faaliyetleri hakkında, özellikle istihdam ve sektörel gelişmeler hakkında düzenli olarak bilgi verilmesi,

-İstihdam düzeyi ve durumu,

-Disiplinle ilgili konular, işe devamsızlık halleri, iş güvenliği ve sağlığı ve çevre sorunları hakkında bilgilendirilme,

-Çalışanları ciddi olarak etkileyebilecek yapısal değişimler (verimliliği ve etkinliği artırma düzenlemeleri, iş süreçleri, çalışma süreleri ile ilgili düzenlemeler) Bütün bunların yanında çalışma koşulları, işe yeni eleman alımları, çalışma süreleri, iş güvenliği, eşitlik, eğitim, finansal katılım (kardan Pay alma), gibi çalışanları doğrudan etkileyen konularda bilgi verilmesi gereklidir (Özcüre; Eryiğit, 2006: 162).

Danışma Konuları ise şunlardır:

- Firmanın yasal statüsünün değiştirilmesi,
- Firmanın kurulduğu ve yerleşim yerlerinin büyütülmesi, küçültülmesi veya değiştirilmesi,
- Yeni teknolojilerin uygulanması,
- Personel dağılımında yapılacak her türlü değişiklik,
- Bütçeden iş güvenliği ve sağlığına ayrılacak miktarın belirlenmesi,
- Fazla Mesailer,
- İşten çıkarmalar ve mesleki eğitim verilmesi,
- Eğer varsa iş yeri güvenliği veya iş yeri komitesi temsilciliği için aday gösterme,
- Cinsiyet eşitliğini sağlayan uygulamalar (Özcüre; Eryiğit, 2006: 149).

Yönerge, bilgilendirme ile danışmanın birbirine karıştırılmasının önüne geçmektedir. Danışma daha çok planlama safhasında gündeme gelirken, bilgilendirme bu aşamadan sonra devreye girmektedir. Yönergenin 1-11 maddeleri gerekçelerini saymıştır. Yönetim ve iş gücü arasında sosyal diyalogun sağlanması (m.1), Çalışanların yönetime katılma haklarının geliştirilmesi (m.2), Mevcut danışma, bilgilendirme yönteminin çalışanları yeterince koruyamaması (m.6), Çalışanların işletmenin geleceği ile ilgili kararlara katılarak rekabet yeteneğinin artırılması (m.7), Çalışanları etkileyecek olumsuz gelişmelerin bertaraf edilmesi ve uyum yeteneklerinin artırılması (m.8), Küreselleşen ekonominin ortaya çıkardığı yeni gelişmelere ayak uydurma ve hazırlıklı olmak için danışma gereği (m.9) başlıca gerekçeler olarak gösterilmiştir.

Yönerge uygulama alanı olarak, bir üye devlette en az 20 çalışanı bulunan iş yerleri ile bir üye devlette en az 50 çalışanı bulunan işletmelerle sınırlıdır. (m.19) Bilgi verme ve danışmanın usul ve yöntemi tamamen çalışanlarla işverene bırakılmıştır. (m.23)

Yönerge danışma ve bilgilendirmenin zamanını, yöntemini ve sınırlarını ayrı ayrı belirlemiştir. Mesela duyarlı, gizli kabul edilen iş yeri veya işletmelerin zarar görme ihtimaline karşı bilgi verme yükümlülüğü ulusal yasalarla sınırlandırılabilirdiği kabul edilmiş, ayrıca çalışanların temsilcileri ve uzmanlara sır tutma mükellefiyeti getirilmiştir. (m.6) Bütün bu tüzük ve direktifler Avrupa Birliğinde işçi hakları ve işçinin yönetime katılmasıyla ilgili gittikçe işçiyi daha çok yönetime dahil eden bir eğilimin olduğunu göstermektedir. AB işçilerin yönetime etki etme kanallarını açık tutarak hem iş barışını sağlama yönünde ciddi adımlar atmış, hem de çalışanları kas ve emeğinden ibaret gören anlayışı terk etmiştir.

5.4. Türk Hukukunda İşçilerin Yönetime Katılması

Çalışanların yönetime katılmaları ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Türk Hukukunda çalışanların yönetime katılımlarıyla ilgili AB mevzuatına paralel düzenlemeler mevcut değildir. Sadece bazı dar kapsamlı düzenlemeler yapılmıştır. Bunların da ne kadar yönetime katılım sayılacağı tartışmalıdır.

Bu konuda ilk düzenleme Eylül 1921 tarih,151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanundur. Bu yasanın 11. maddesinde, maden ocaklarında çalışanların en düşük ücretlerinin işçi, işveren ve devlet temsilcilerinden oluşan bir komisyon tarafından belirlenmesi kararlaştırılmıştır.

1934'de kurulan Türkiye Şeker Fabrikalarında, fabrika müdürlerinin başkanlığında, mühendis ve ustabaşılardan oluşan komitelere, aylık çalışmaları değerlendirmek, karşılaşılan teknik sorunların giderilmesi için çözümler üretmek, iş güvenliği planları hazırlamak, eğitimcileri seçmek, işçilerin durumlarını değerlendirmek gibi görevler verilmiştir.

Bu alanda gerçek anlamdaki ilk düzenleme 1937 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunudur. Bu kanunla asgari ücretin, işçi temsilcisinin bulunduğu bir kurul tarafından belirlenmesi kabul edilmiştir.

“Nihayet sendikalarından ayrı olarak işçi temsilcisine 4773 sayılı kanunda yer verilmiştir. Ancak bu yasayla getirilen düzenlemelere daha sonra çıkarılan 4857 sayılı kanunda yer verilmeyerek geri adım atılmıştır.” (Erbaş, 2013: 21).

Türkiye Avrupa Birliğine aday bir ülkedir. Bu amaçla müzakerelerin başladığı 2005 yılından beri hukukunu Avrupa Birliği ile uyumlu hale getirmeye çalışmaktadır. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu bu maksatla çıkarılmıştır. Ancak getirilen yenilikler AB mevzuatını karşılamakta uzaktır. 6102 sayılı yasadaki çalışanların yönetime katılımıyla ilgili herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Oysa AB çalışanların yönetime katılmasına o kadar önem vermiştir ki, Avrupa Şirketi ile ilgili tüzük ve yönergesini on yıllar boyunca tehir etmek zorunda kalmıştır. Avrupa Şirketi yaklaşık 30 yıl işçilerin yönetime katılımında ortak bir irade ve uzlaşma noktası bulunamadığı için bekletilmiştir.

Farklı yasalarda düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları ve Yıllık Ücretli İzin Kurulları bu ihtiyaca cevap verecek mahiyette değildir. Daha önce İş Kanunu içinde yer alan İş Sağlığı ve Güvenliği kurulları, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına alınmıştır. Yasanın 22/1 maddesinde, “Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular,” denilmektedir.

Maddenin diğer fıkralarında alt işveren asıl işveren münasebetinin bulunduğu işlerde koordinasyonun nasıl sağlanacağı düzenlenmiştir. Kurulun nasıl oluşturulacağı, görev ve yetkilerinin ne olacağı ise aynı adı taşıyan yönetmeliğin 6 ve 8. maddelerinde gösterilmiştir. Yönetmeliğin 6. maddesine göre – (1) Kurulun şu kişilerden oluşması gerekmektedir:

- a) İşveren veya işveren vekili,
- b) İş güvenliği uzmanı,
- c) İşyeri hekimi,
- ç) İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,

- d) Bulunması halinde sivil savunma uzmanı,
- e) Bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta,
- f) Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci.

E ve f fıkralarında görüldüğü gibi kurula işçilerin de alınması hüküm altına alınmıştır. (6/5) maddesinde, temsilci olacak, formen, ustabaşı veya ustaların, işçilerin yarıdan fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçileceği, seçimle belirlenememesi halinde işveren tarafından atanacağı belirtilmiştir. Kurulun görev ve yetkileri ise, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönerge taslağı hazırlamak, aynı konuda çalışanlara yol göstermek, tehlikelere karşı tedbirler almak, iş kazası, meslek hastalığı gibi konularda araştırma -inceleme yaparak gerekli tedbirleri raporlaştırmak, yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirleri değerlendirmek, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13 üncü maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar vermek” gibi konular olarak sayılmıştır (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130118-3.htm>, Erişim: 4.12.2014). Özellikle kurula 6331 sayılı yasanın 13. maddesiyle verilen, çalışmaktan kaçınma hakkı talepleriyle ilgili karar verme yetkisi önemlidir. Zira, iş güvenliğini, işçi, sağlığını tehdit eden durumlarda çalışanlara çalışmaktan kaçınma hakkı tanınmış, işçilere güvenliklerini işten önde tutma imkânı verilmiştir.

Çalışanların yönetime katılmasına imkân veren düzenlemelerden biri de İş kanununun 60. maddesine dayanılarak hazırlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğidir. İş Kanunu madde 60’da, yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık izninin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şeklinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle belirleneceği düzenlenmektedir.

Yönetmeliğin 15.maddesi kurulun oluşumunu,16.maddesi görev ve yetkilerini tanımlamaktadır. 15.maddeye göre yüzden fazla işçi çalıştırılan iş yerlerinde ikisi işçi, biri işveren veya temsilcisi olan üç kişiden oluşan izin kurulları seçilir. Seçim açık oyla işçilerin yarıdan

bir fazlasının katıldığı toplantıda seçilip ilan edilir. İş yerinde sendika varsa kurulun işçi üyeleri sendika tarafından seçilir.16. maddeye göre, kurulun görevi, işçiler tarafından İzin Kuruluna iletilen izin isteklerini bir çizelge halinde işverene sunmak, çizelgeleri işçilerin kıdem, ihtiyaç ve zorunluluk durumlarına göre hazırlamak ve izinlerin yararlı geçirilmesini sağlamak maksadıyla kamplar, geziler düzenlemektir. İzin kurulunun işçi üyeleri sendika tarafından seçildiği için kurulun sendika gölgesinde kalması, bağımsız davranmaması muhtemeldir. Düzenleme bu yönüyle eleştirilmiştir (Erbaş, 2013: 21).

Konuyla ilgili bir başka düzenleme de İş kanunu madde 51'e dayanılarak çıkarılan, Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkındaki Yönetmeliktir. Yönetmeliğin 8.maddesine göre, oteller, lokantalar gibi eğlence yerlerinde çalışanlara verilen bahşinin yüzde usulüyle dağıtıldığı yerlerde, paraların nasıl dağıtılacağını tespit amacıyla bir değerlendirme kurulu oluşturulması ön görülmüştür. Kurul sendika temsilcisi, en kıdemli birim amiri, işveren veya onun temsilcisinden oluşur. Kurul toplanan paraların dağıtımını hizmet kıdemi, başarı durumu gibi kıstaslar belirleyerek herkesin alacağı paranın yüzdelerini belirlemekle mükelleftir.

Mevzuatımızda işçinin yönetime katılmasına imkân veren sınırlı düzenlemelerden bir de İş kanunu madde 29'daki düzenlemedir. Toplu işten çıkarmalarda işverenin en 30 gün önce işyeri sendika temsilcilerine bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu bildirim katılımın bir boyutu olan bilgilendirme alanına girmektedir. Sendika temsilcilerine, işverenle görüşerek çıkarmaların önlenmesi, azaltılması, mağduriyetlerin en aza indirilmesi yönünde görüş bildirme imkânı vermektedir. Ödeme sıkıntısı çeken işverene işten çıkarma yerine başka tedbirler alabilme yolu sunduğu için faydalı bir yöntem olduğu söylenebilir. Ancak, sendika temsilcileri muhatap alındığı için sendikasız iş yerlerinde bu imkânın olmaması ciddi bir eksiklik olarak ortaya çıkmaktadır.

Türk İş Hukukunda işverene işçiyi bilgilendirme yönünde başka yükümlülükler de getirilmiş olmasına rağmen bunlar hem kolektif nitelik taşımadıklarından hem de işçiye kararları etkileme imkânı vermediğinden yönetime katılma olarak değerlendirilmeleri mümkün değildir. Avrupa'da yüz yıllık bir geçmişe sahip olan işçinin yönetime katılması, mevzuatımızda layık olduğu ilgiyi görmemiştir. Bu yönde yasal bir

düzenleme mevcut olmadığı gibi, çeşitli kanunların içerisine serpiştirilmiş dağınık düzenlemeler de AB mevzuatını karşılamaktan uzaktır.

SONUÇ

İşçilerin yönetime katılması Avrupa'da uzun bir geçmişe sahiptir. Demokrasinin Endüstriyel alana sirayeti ile birlikte çalışanlar lehine önemli düzenlemeler yapılmıştır. AB hukukunda Tüzük ve Yönerge şeklindeki düzenlemelerle işçiler yönetimin bir parçası haline getirilmiştir. Birlik düzeyinde bir Avrupa Şirketi düzenlemesinin uzun süre gecikmesinin nedeni, üye devletler arasında işçinin yönetime katılımı ile ilgili bir mutabakatın sağlanamamasıdır. Otuz yıllık bir uğraşının sonunda yasal zemini oluşturulan Avrupa Şirketinde işçinin yönetime katılması 2001/86/EC sayılı yönerge ile sağlanmıştır. Amaç, birliğin sosyal hedeflerinin gerçekleştirilmesi, topluluk çapında şirket çalışanları için eşit korumanın sağlanmasıdır. Avrupa Şirketi, ortak bir pazar oluşturmanın en önemli aşamalarından birini temsil etmektedir.

Çalışanların yönetime katılmalarıyla ilgili bir diğer düzenleme de 2002/14/EC sayılı yönergedir. Tam adı, Avrupa Topluluğunda Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışmaya Yönelik Genel Bir Çerçeve Oluşturulmasına Yönelik Yönerge, adından da anlaşılacağı gibi Avrupa Şirketi dışında kalan küçük ve orta ölçekli şirketler için bir çerçeve düzenlemedir.

Türk mevzuatında her iki yönergeyi karşılayacak hukuki bir düzenleme mevcut değildir. Kimi yasa ve yönetmelikte görülen dar kapsamlı düzenlemeler AB'nin konuyla ilgili mevzuatından uzaktır. Çalışanların yönetime katılması ile ilgili uyum yasalarının AB-Türkiye görüşme ve müzakere sürecinde çıkarılacağı düşünülmektedir. Ancak yakın zamanda çıkarılmasına rağmen, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda bu yönde bir düzenleme yapılmamıştır. İş, işçi ve iş veren ilişkilerini başka bir düzleme taşıyan, işçinin yönetime katılması ile ilgili düzenlemelerin -demokrasinin yaygınlaştırılmasının-bir gereği olarak bir an önce yapılması faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- BOZKURT Enver; ÖZCAN, Mehmet ve GÖKTAŞ, Arif (2008) Avrupa Birliği Hukuku, Asil Yayın Dağıtım, 4. Baskı, Ankara
- ERBAŞ, Cevat Gökhan (2013), Türk Alman Hukukunda İşçinin Yönetime Katılması, Seçkin Yayınevi, Ankara
- İNCİ, M. Ali (2002), Avrupa İş Yeri Temsilciliği Yasası, Birleşik Metal İş Yayınları, İstanbul
- KARLUK, S. Rıdvan (1998), Avrupa Birliği ve Türkiye, Beta yayınevi 5.b., Ankara
- KESKİN, Ali Cemal (2004), Şirketler Hukuku Alanında Avrupa Topluluğu Düzenlemeleri ve Avrupa Şirketi, Beta Yayıncılık, İstanbul
- MOUSTAKİ, Guy; ENGAMMARE, Valerie (2005), Çeviren: Ayşegül Sezgin Uysal, AB Şirketler Hukuku, Lozan
- ÖZCAN, Mehmet (2012), Avrupa Birliğinde İnsan Hakları, Hayat Yayınları, İstanbul
- ÖZCÜRE, Gürol; ERYİĞİT Nimet (2006), AB'de Yönetime Katılma Yönergesinin Kobi'ler Düzeyinde Uygulanması ve Türkiye Üzerine Değerlendirme, Sosyal Siyaset Konferansları, 51. Kitap, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, 145 - 176
- ÖZKAN, Işıl (2011), Avrupa Birliği Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara
- SÖNMEZ, İrfan (2014), Ana Dille Eğitim, Milliyetçilik ve AB Hukuku, Bilge Oğuz Yayınevi, İstanbul
- ÜLGER, İrfan Kaya (2008), Avrupa Birliği Rehberi, Umut Tepe Yayınları, Kocaeli

İNTERNET KAYNAKLARI

- http://www.casgem.gov.tr/Casgem/content/conn/casgem/path/Contribution%20Folders/Casgem/AnaSayfa/Yay%C4%B1n_ve_Dokumantasyon/1-AB.pdf;jsessionid=VjcTTsLZYfzzQ02zc3fHSpW1h1hFx7RmyhQj7z63xcpmhGg2WPnS!-444087604
- <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130118-3.htm>

<http://www.tuicakademi.org/index.php/kategoriler/avrupa/3086-avrupa-birliginin-tarihsel-gelisimi,erişim,22.11.2014>

<http://www.ekonomi.gov.tr/avrupabirligi/index.cfm?sayfa=DADD3D09-D8D3-8566-4520836010825065>

<http://www.mfa.gov.tr/turkiye-ab-gumruk-birligi.tr.mfa>

<http://slideplayer.biz.tr/slide/3013415/>

<http://hukuk.bunedir.org/>

<http://www.abpe.org.tr/abpe/content-detail.php?lang=2&detail=30>

http://www.mess.org.tr/content//MESS_AB%20Sosyal_Politika_ve_Istihdam_%20Muktesebat%20Rehberi_TR-Agustos2011.pdf

<http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale240.pdf>