

AB DÜZEYİNDE SOSYAL DİYALOĞUN BİR AYAĞI - AVRUPA İŞ KONSEYLERİ VE BU KONUDAKİ YENİ GELİŞMELER

Doç. Dr. Ayşe ÜNAL
Uludağ Üniversitesi
Karacabey Meslek Yüksek Okulu

I - GİRİŞ

Avrupa Birliği'nde sosyal diyalog temel olarak üç düzeyde gerçekleşmektedir. Bunlardan ilki Avrupa Birliği'ndeki sendikal konfederasyonların üst örgütleri olan ETUC-UNICE-CEEP arasında gerçekleşen sosyal diyalogdur.(Ünal, 2003 ,50). İkinci olarak, işkolları düzeyindeki işçi ve işveren sendikalarını Avrupa çapında örgütleyen işçi ve işveren örgütleri arasında gerçekleşmektedir. Üçüncü olarak, Avrupa çapındaki işyerlerinde işverenler ile işçi örgütleri arasında gerçekleşmektedir. Diğer bir deyişle, birden fazla AB ülkesinde faaliyet gösteren bir şirketin işverenleri ile bu şirketleri faaliyet gösterdikleri ülkelerde örgütleyen sendikaların temsilcilerinin oluşturduğu bir şirket konseyi arasında gerçekleşmektedir. Bu çalışma sosyal diyalogun üçüncü biçimini anlatmaktadır. Çalışmada İş Konseylerinin oluşmasına yönelik AB düzeyindeki gelişme ve uygulamalardan söz edildikten sonra günümüzdeki önemli gelişmeler ve değişiklikler açıklanmaktadır.

II- AB DÜZEYİNDE İŞ KONSEYLERİNİN DOĞUŞU, GELİŞİMİ VE AMAÇLARI

Avrupa ülkelerinde faaliyet gösteren çok uluslu şirketlerde sosyal diyalog esas olarak kurulan Şirket Konseyleri aracılığıyla oluşturulmaya çalışılmıştır. Şirket Konseylerinin amacı, şirket hakkında çalışanların temsilcilerine bilgi verilmesi ve danışılmasını sağlamaktır. Şirket Konseyleri esas olarak Avrupa İşçolu Komiteleri

tarafından kurulmuş ve ilgili şirkette çalışanları örgütleyen sendikalar ile işveren temsilcilerini bir araya getirmiştir.

Esas olarak, çalışanlar açısından önem taşıyan konularda onların temsilcilerine bilgi verilmesi ve danışılmasını öngören bu konseyler yönetime katılma amacına yönelik şirket konseylerinden farklıdır. Zira, yönetime katılma; işçinin, işçilik pozisyonunu korurken, yöneticilikle sıfatlandırılabilir bazı görevleri dolaysız veya temsilcileri vasıtasıyla görmesi anlamına gelmektedir (Ekin,1976,161). Çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılmasında ise; işveren çalışanlara bilgi vermekte ve alacağı kararlar hakkında danışmaktadır. Çalışanlar ise işverene tavsiyelerini sunmaktadırlar. Ancak işveren bu tavsiyeleri uygulayıp uygulamamakta serbesttir. Yani danışma; bir görüş alışverişi, karşılıklı önerilerde bulunulması ve konuların derinlemesine tartışılması anlamına gelmekte ancak işverenin karar yetkisini etkilememektedir (Blainpain and Windey, 1994, 71).

Birlik düzeyinde İş Konseylerinin kurulması ve uygulanması konularında taraflar arasında istekler ve karşı çıkışlar olmuştur. İşçi sendikaları İş Konseyleri konusunu yoğun bir biçimde desteklerken işveren kanadı konuya soğuk bakmıştır. Girişim ve kapsamlı bir düzenleme ise 1994 Eylül ayında benimsenen Avrupa İş Konseyleri Direktifi ile getirilmiştir. Bu direktif sonrasında Avrupa İşçiler Komiteleri çok uluslu şirketlerde çalışanların temsilcilerini bir araya getiren Şirket Konseylerini kurmuşlardır. Daha öncesinde işçi tarafı işverenlerle gönüllü anlaşmalar yapmaya çalışmış ancak Şirket Konseyleri işverenleri resmen toplantılara katılmaya ve çalışanlara bilgi verme ve danışmaya ikna etmekte zorlanmışlardır. Direktif çalışanlar açısından bazı olumlu gelişmeler içermektedir. Bu olumlu gelişmelerden ilki, çok uluslu işletmelerin işletmelerini bir ülkeden diğerine taşıırken çalışanları bilgilendirmek ve onların haklarını korumakla yükümlü olmasıdır. Konseyler sayesinde farklı ülkelerin işçilerinin karşı karşıya gelmeleri asgariye indirilmiş olacaktır. İkinci olarak, konseyler taraflar arasında istendiği ve başvurulduğu taktirde bilgilerin sağlanmasını öngörmektedir. Üçüncü olarak konseyler çok uluslu işletmelerde çalışan farklı ülkelerdeki çalışanların veya onların temsilcilerinin bir araya gelmelerini sağlamaktadır. Bu hem işçilerin birbirinin deneyimlerinden yararlanmalarını sağlayacak hem de uluslararası dayanışmayı teşvik edecektir. Son olarak yönetici ve çalışanları işbirliğine teşvik eden sosyal diyalog girişimleri endüstri ilişkileri açısından uzlaşmacı endüstri ilişkilerine zemin hazırlayacaktır (Tokol, 2001,1). Gerçekten 1994'te benimsenen Avrupa İş Konseyleri Direktifi bu açıdan bir dönüm noktası teşkil etmiştir. Özellikle sendikaların büyük önem verdiği Avrupa çapında toplu sözleşmelerin bir ilk adımı olarak gördükleri bu Direktif iki veya daha fazla AB ülkesinde faaliyet gösteren şirketlerde çalışanlara Avrupa çapında bilgi verilmesi ve danışılması yükümlülüğünü getirmektedir. Böylece işverenler, İş Konseylerine katılma bu konseylere resmen katılmak ve çalışanlara onları ilgilendiren konularda bilgi vermek ve danışmak yükümlülüğü ile karşı karşıya kalmışlardır.

Avrupa İş Konseyleri çalışanlara kendi ücret ve çalışma koşullarını diğer ülkelerin çalışanları ile kıyaslama olanağı sağlamaktadır. Ayrıca işyeri konseyi düzeyinde katılımın olmadığı ülkelerde çalışanların yönetime katılmalarını sağlamaktadır. Avrupa İş Konseyleri sendikalar tarafından desteklenmektedir. Ancak sendikalar konseylerin ulusal ülkelerdeki var olan bazı önemli yasal düzenlemeleri yıpratılabileceği ve ulusal toplu sözleşme mekanizmalarını güçsüz kılmak suretiyle sendikacılığa darbe vuracağı endişesi de taşımaktadırlar. Bu nedenle Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ETUC öncülüğünde yeni stratejiler belirleme yönünde çalışmalar yapmalarının ve Avrupa İş Konseylerini Avrupa yöneticilerinin yönlendirdiği yeni bir kurumsal olgu olmasının engellenmesinin önem taşıdığını belirtmektedirler (Büyüksu, 1997,107-108, 115).

AB Direktifine göre üye Devletler iki yıl içinde Direktif hükümlerini yaşama geçirmek zorundadırlar. Diğer bir deyişle 1996 sonunda Direktif kapsamındaki tüm üye Devletler'de çalışanlar Direktif'te belirtilen haklara sahip olacaklardır.

A-Direktifin Amacı

Direktif'in 1. Maddesine göre Direktif'in amacı "Topluluk çapındaki şirketlerde veya Topluluk çapındaki şirketler grubunda çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarının geliştirilmesidir" (European Council, 1994, 6).

Direktif'in 2. Maddesine göre çalışanlara danışılması; "çalışanların temsilcileri ve şirket genel müdürlüğü veya daha uygun bir yönetim düzeyi arasında bilgi alışverişi ve diyalogun sağlanması" anlamına gelmektedir.

Ancak, işverenin kararlarını yalnızca ilan etmesi görüş alışverişinin sağlanması ve diyalogun kurulması için yeterli değildir. Kararların alınmasından önce işçilere bilgi verilmesi ve görüşlerine başvurulması ve bu görüşlerin kararları etkileyebilmesi gereklidir.

B-Topluluk Çapındaki Şirket ve Şirketler Grubunun Tanımı

Direktif'in 2. Maddesinde Avrupa İş Konseylerinin kurulacağı Topluluk çapındaki şirket veya şirketler grubunun tanımı yapılmaktadır. Buna göre Topluluk Çapında Şirket:

*En az 1000 kişi istihdam eden ve;

*En az iki Üye Devlet'in herbirinde asgari 150 kişi istihdam eden şirkettir.

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

Topluluk Çapında Şirketler Grubu ise:

*En az 1000 kişi istihdam eden;

*En az iki Üye Devlet'te Gruba ait iki ayrı şirketi bulunan ve;

*Bu şirketlerin her birinde en az 150 kişi istihdam eden şirketler grubudur.

C-Avrupa Şirket Konseylerinin Kurulmasına İlişkin Süreç

Şirket Konseylerinin kurulmasına ilişkin süreci başlatmak amacıyla şirket merkez yönetimi veya çalışanlar girişimde bulunabilecektir. "En az iki üye Devletteki iki işletme veya kuruluşta çalışan asgari 100 kişi veya bunların temsilcilerinin talepte bulunması Avrupa Şirket Konseylerinin kurulması amacıyla müzakereleri başlatmak için yeterlidir" (Madde 5.1). Dolayısıyla, iki Üye Devlette en az 100 çalışanı temsil eden organların talepte bulunması da yeterli olacaktır. Ancak herhangi bir talep bulunmaması halinde Direktif kapsamına giren bu şirketlerin Şirket Konseyleri kurma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Şirket Konseylerinin kurulabilmesi için şirket yönetimi veya çalışanların girişimde bulunması gerekmektedir. Her iki tarafın da girişimde bulunmaması halinde şirket konseyleri kurulmayacaktır. Yani çalışanların veya temsilcilerinin girişimde bulunmaması durumunda şirketi yükümlülük altına sokan herhangi bir hüküm yoktur. Dolayısıyla Avrupa çapında bilgi alma ve danışılma hakkının etkin bir şekilde kullanılmasında sendikalara büyük bir sorumluluk düşmektedir(FIET, 1995, 5).

1994 yılında Avrupa İş Konseyleri Direktifinin kabul edilmesinin ardından Avrupa'da faaliyet gösteren yaklaşık 700'ü aşkın çokuluslu şirkette İş Konseyi oluşturulmuştur. (Büyükuslu, 1997, 115) Bu Direktifle, AB yasa koyucuları işletmelerde uluslararası karar alma yapısının artması ve buna karşın çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılmasına ilişkin hakların ulusal düzeyde tanımlanmasından kaynaklanan boşluğu doldurmayı hedeflemiştir.

III - GÜNÜMÜZDEKİ GELİŞMELER

A- 2002 Yılından Günümüze Kadar Kurulan Avrupa İş Konseylerinin Sayısı

Avrupa İş Konseyi kuran çokuluslu şirketlerin sayısını ve son yıllarda kurulan Yeni Avrupa İş Konseylerinin sayısının gösteren resmi bir AB belgesi veya ulusal belge mevcut değildir. Bu konuda en güvenilir rakam Avrupa Sendika Enstitüsü (ETUI) tarafından açıklanan rakamlardır. ETUI Avrupa İş Konseyi Direktifi kapsamına giren şirketlerin sayısının 2002 yılında 1865'den 2004 yılında 2169'a yükseldiğini belirtmektedir (European Works Councils, 2004, 113). Şirket

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

sayısındaki artışta etkili olan temel unsur AB'ye yeni üyelerin kabul edilmiş olmasıdır. Avrupa İş Konseyinin bulunduğu çok uluslu şirket sayısı 2002 yılında 639'dan 2004 yılında 737'ye yükselerek yaklaşık %15 artmıştır. ETUI rakamlarına göre Avrupa İş Konseyi sayısı en fazla Belçika, Fransa, Finlandiya, Almanya ve İspanya merkezli şirketlerde artmıştır. Örneğin bu ülkelerde Avrupa İş Konseyi bulunan şirket sayısı 2002-2004 arasında en az %20 oranında artmıştır.

B- Son Yıllarda Bağıtlanan Avrupa İş Konseyi Sözleşmeleri

EIRO (European Industrial Relations Observatory) ulusal merkezleri temel olarak sendikal kaynaklara dayanarak sözleşmeli şirket sayısında ılımlı bir artış söz konusu olduğunu bildirmektedir. Alman Metal İşçileri Sendikası (Industriegewerkschaft Metall, IG Metall) 2002 yılından bu yana Almanya kökenli altı yeni metal işletmesinde Avrupa İş Konseyi sözleşmesi yapıldığını bildirmiştir. Aynı dönemde, Danimarka'da Sanayi İşçileri Merkez Örgütü (Centralorganisationen af industriansatte, CO-industri) iki; Finlandiya Sanayi İşçileri Konseyi (Teollisuuden Palkansaajat, TP) beş; Hollanda Sendikalar Federasyonu (Federatie Nederlandse Vakbeweging, FNV) en az beş ve İtalyan ve İspanyol sendikaları da ikişer yeni Avrupa İş Konseyi sözleşmesi yapıldığını belirtmektedirler. Yeni üye olan ülkelerde ise 2004 yılı Haziran ayında Macaristan kökenli gaz ve petrol şirketi Magyar Olaj és Gázipari'de Avrupa İş Konseyi sözleşmesi bağıtlanmıştır. ETU 2002 başından itibaren 50'den fazla şirkette Avrupa İş Konseyi sözleşmesi bağıtlandığını belirtmektedir. Aşağıdaki tabloda 2002-2004 arasında kurulan Avrupa İş Konseylerinden bazıları yer almaktadır(<http://www.eiro.euroworld.com/2004/11/study/tn0411101s.html>).

Tablo 1. 2002-2004 Arasında Kurulan Avrupa İş Konseylerinden Bazıları

Şirketin adı	Çıkış Ülkesi	Sektör
Agfa-Gevaert	Belçika	Kimyasallar

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

Autogrill	İtalya	Catering
Banco Bilbao Vizcaya Argentaria	İspanya	Finans
Bahlsen	Almaya	Gıda
BAM	Hollanda	İnşaat
Brambles	Avustralya	Atık ve ambalaj
Deutsche Post	Almanya	Posta hizmetleri
Deutsche Telekom	Almanya	Telekomünikasyon
Ecolab	Hollanda	Kimyasallar
Flowserve	ABD	Mühendislik
Fransa Telecom	Fransa	Telekomünikasyon
Gruppo Conserve Italiane	İtalya	Gıda
Heijmans Groep	Hollanda	İnşaat
IMI	İngiltere	Mühendislik
LSG Sky Chefs	Almanya	Catering
Magyar Olaj és Gázipari	Macaristan	Petrol ve gaz
O2	İngiltere	Telekomünikasyon
Radisson SAS	Danimarka	Otel
Royal Bank of Scotland	İngiltere	Finans
Schibsted	Norveç	Medya
Seco Tools	İsveç	Metal işçiliği
Sociedad Anónima Industrias Celulosa Aragonesa	İspanya	Kimyasallar
Technip	Fransa	Offshore Mühendislik
Thomas Cook	Almanya	Turizm
VendexKBB	Hollanda	Perakende

Kaynak: EIRO, <http://www.eiro.eurofound.ie/2004/11/study/tn0411101s.html>

C- AB Düzeyinde Avrupa İş Konseyleriyle İlgili Diğer Gelişme Ve Girişimler

AB düzeyinde Avrupa İş Konseylerinin işleyişi açısından önem taşıyan bazı yeni gelişmeler meydana gelmiştir. Komisyon ilk olarak 2002 yılı Ocak ayında yeniden yapılanmaların sosyal sorumluluk içerisinde gerçekleştirilmesi konusunda sosyal taraflara danışmıştır(<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/01/feature/eu0201235f.html>).

Sosyal taraflar 2003 yılında "Değişimin ve Sosyal Sonuçlarının Yönetilmesinde Referans Teşkil Edecek Yönelimler" adı altında ortak bir metin ile cevap ermişlerdir(http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/docs/300_20031016_orientations_restructuring_en.pdf) .

Komisyon "mutabık kalınan bu yönelimlerin yayılması, geliştirilmesi ve uygulanmasının yetersiz olduğu" kanatine varmış ve bu da Komisyonun girişimini ikinci aşamalı danışmalar yoluyla sürdürmesine neden olmuştur.<http://www.eiro.eurofound.ie/2005/04/feature/eu0504202f.html>)

2004 yılı Nisan ayında ise Avrupa Komisyonu Avrupa İş Konseylerinin etkinliğinin artırılması ve bu amaçla gerekirse Direktif'te değişiklikler yapılması

konusunda AB düzeyindeki sosyal taraflarla danışma sürecini başlatmıştır(<http://www.eiro.eurofound.ie/2004/11/study/tn0411101s.html>).Avrupa Komisyonu 2005 Nisan ayından yayınladığı "Yeniden Yapılanma ve İstihdam" konulu bildiri ile (COM-2005- 120 final) AB Kurucu Sözleşmesinin 138(3) Maddesi kapsamında iki konuda AB düzeyindeki sosyal ortaklara danışma sürecinin ikinci aşamasını da başlatmıştır. Komisyonun danışma sürecinin ikinci aşamasını başlattığı konular, yeniden yapılanmaların sosyal boyutu ve Avrupa İş Konseylerinin yeniden yapılandırılmasıdır. Bu amaçla Komisyon sosyal tarafları müzakerelere başlamaya ve Avrupa İş Konseylerinin yeniden yapılandırılması ve işleyişi konusunda en iyi uygulama rehberlerini geliştirme ve izlemelerini istemiştir (http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/apr/com_restruct_en.pdf).

2005 Temmuz ayında Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ETUC ve Özel Sektör İşverenleri örgütü UNICE AB Komisyonunun Avrupa İş Konseylerinin rolü ve yeniden yapılandırılması konulu Bildirisine yanıtlarını vermişlerdir. Bu konuda ETUC' un görüşleri şu çerçevede olmuştur.

ETUC yönetim kurulu iki farklı konuda ortak bir danışma süreci başlattığı için Komisyonu eleştirmiş ve Avrupa İş Konseylerinin yeniden yapılanmalar ile ilgili olmadığını ve yeniden yapılanmaların Avrupa İş Konseylerinin konusu olmadığını belirtmiştir. Ayrıca ETUC Komisyonun sosyal taraflarla ikinci aşama danışma süreci konusunda usule uygun hareket etmediğini belirtmiştir. AB Kurucu Sözleşmesinin 138(3). Maddesi birinci aşama danışmaların tamamlanmasının ardından Komisyonun "Topluluk düzeyinde bir girişimi gerekli görmesi halinde" ikinci aşama danışmaların tasavvur edilen teklif üzerinde gerçekleştirilmesi gerektiğini düzenlemektedir. ETUC, Komisyonun bu tür bir teklif sunmadığını ve Komisyonun yayınladığı belgeden bu konuda herhangi bir yasal düzenleme teklifinin sunulmayacağını anlaşıldığını belirtmiştir. ETUC'un yanıtında sosyal taraflarca yapılan mevcut iki ortak bildirden hiçbirinde herhangi bir "izleme önlemi" ya da "ilave taahhüt" yer almadığı ve dolayısıyla da bunun işverenlerle bir anlaşmaya varma önünde açık bir zorluk teşkil ettiği yer almıştır. ETUC Avrupa İş Konseylerinin revize edilmesi gerektiğini uzun süreden beri talep ettiğini vurgulamış ve yapılması gerektiğini savunduğu değişiklikleri belirtmiştir.

UNICE ise bu konudaki görüşlerini belirttiği belgesinde Komisyonun yeniden yapılanmalar konusundaki olumlu tutumundan dolayı memnuniyet duyulduğu belirtilerek, işletmelerin değişen ekonomik şartlara hızla uyum sağlamak zorunda oldukları vurgulanmıştır. UNICE ve bağlı federasyonlar Avrupa İş Konseylerinin yeniden yapılandırılması konusundaki mevcut ortak metne sadık olduklarını ve hali hazırda işçi ve işveren temsilcileri tarafından yeniden yapılandırılmalar konusunda yapılan girişimler hakkında bilgi topladıklarını belirtmiştir.

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

Ayrıca UNICE'nin yeniden yapılanmalar ve Avrupa İş Konseyleri ile ilgili metinlerin geliştirilmesi konusunda ETUC ile diyalogu sürdürmeyi istediği vurgulanmıştır.

Dolayısıyla hem ETUC hem de UNICE'nin Komisyonun Avrupa İş Konseylerinin işleyişi ve yeniden yapılandırılması konusunda en iyi uygulamaların geliştirilmesi amacıyla sosyal taraflar arasında müzakereleri başlatma girişimine ihtiyatla yaklaştıkları görülmektedir. İki örgüt de bu konuda yeni görüşmelere açık olduklarını belirtmiştir, ancak amaçları son derece farklıdır. ETUC yeniden yapılanmalar ve yer değiştirmelere ilişkin sorunların yönetimi konusunda işçilerin daha fazla katılımlarının sağlanması, Komisyonun daha müdahaleci bir yaklaşım göstermesi gerektiğini belirtirken, UNICE yeniden yapılanmalar ve Avrupa İş Konseyleri Direktifinde değişiklikler yapılması konusunda ilave yasal düzenlemeye gerek olmadığını, mevcut ortak metinler çerçevesinde daha gönüllülük esasına dayalı bir yaklaşımı tercih ettiğini belirtmiştir. Bunda sonra sürecin nasıl gelişeceği ve sosyal taraflar arasında görüşmelerin herhangi bir sonuç verip vermeyeceği belirsizdir. Komisyon Avrupa İş Konseyleri Direktifinin revize edilmesini teklif etmekte çekimser olduğunun sinyallerini vermiştir. Ancak sosyal tarafların Komisyonun beklediği türden bir cevapla gelmemeleri durumunda konu yeniden Komisyon tarafından ele alınacaktır (<http://www.eiro.eurofound.ie/2005/08/feature/eu0508204f.html>).

Bir diğer gelişme ise 2004 yılı Mayıs ayında Direktif'in kapsadığı coğrafik alanın Avrupa Ekonomik Sahası'nı da kapsayacak şekilde genişletilmesidir. Böylece Direktifin kapsadığı ülke sayısı 18'den 28'e çıkmıştır (25 AB Üyesi ülke ve Avrupa Ekonomik Sahasına dahil olan İzlanda, Liechtenstein ve Norveç). Bunlar üzerine Avrupa İş Konseyleri sözleşmeleri yaygınlaşmış ve revize edilmiştir (<http://www.eiro.eurofound.ie/2004/11/study/tn0411101s.html>).

D- Global İş Konseyleri

Dünya çapında kurulan İş Konseyleri global İş Konseyleri olarak adlandırılmaktadır. Son yıllarda çok az sayıda çokuluslu işletmede dünya çapında İş Konseyleri kurulmuştur. Fransa kökenli Renault'da Avrupa İş Konseyi sözleşmesine ek yapılması için yapılan müzakerelerin ardından 2003 yılında dünya çapında bir İş Konseyi kurulmuştur. Ayrıca Renault Avrupa İş Konseyi toplantıları ile Nissan Avrupa İş Konseyi toplantılarının çakıştırılması ve böylece iki gruptaki çalışanlar arasında iletişimin sağlanması da hedeflenmiştir. Daimler Chrysler ([DE0209204N](#)) ve Volkswagen ([DE9806271N](#)) ise dünya çapında İş Konseyleri kuran Almanya kökenli şirketlerdir. Danimarka'da da Avrupa dışındaki işletmelerdeki şartların Avrupa'daki gelişmeler üzerindeki etkileri karşısında Group4Falck işçi temsilcileri de dünya çapında bir İş Konseyi kurmayı amaçlamaktadırlar. Bunlardan başka,

İngiltere kökenli Natwest Bankasında dünya çapında bir Avrupa İş Konseyi mevcutken bu bankanın Royal Bank of Scotland tarafından kazanılması sonucunda Avrupa İş Konseyini temsil yalnızca Avrupa Ekonomik Sahası ile sınırlandırılmıştır (<http://www.eiro.eurofound.ie/2004/11/study/tn0411101s.html>).

E- Avrupa İş Konseyi Sözleşmelerinin Revizyonu

Mevcut Avrupa İş Konseyi sözleşmelerine yapılan revizyonlar veya sözleşmelerin yeniden müzakere edilmesi konusunda sistematik veriler mevcut değildir. 2004 yılında yapılan bir araştırmada (European Works Councils Survey 2004, 118). Avrupa İş Konseyi bulunan en büyük 39 şirket incelenmiş ve bunlardan 18'i son iki yılda İş Konseyi Sözleşmelerini yeniden müzakere ettiklerini belirtmişlerdir (European Works Councils Survey, 2004, 144) Mevcut Avrupa İş Konseyi Sözleşmelerinin revize edilmesi veya yeniden müzakere edilmesinde üç unsurun etkili olduğu görülmektedir. Bunlardan ilki Avrupa İş Konseyi uygulamasının zaman içinde geçirdiği evrimdir. Örneğin merkezi Hollanda'da bulunan şirketlerde sözleşmelerin çoğu 4 yıl geçerlilik süresine sahiptir ve uygulamada yaşanan gelişmeler yenilenen sözleşmelere yansıtılmaktadır. Fransız kökenli şirketlerde ise 1997 tarihli Renault Vilvoorde davasındaki mahkeme kararı şirketlerin yeniden yapılandırma planları konusunda zamanında bilgi vermelerini şart koşmuş ve bu da çeşitli Avrupa İş Konseyi sözleşmelerinin hükümleri arasına eklenmiştir. IG Metall çeşitli Alman şirketlerinde sözleşmelerin revize edilmesi ya da yeniden müzakere edilmesinin ardından danışma ve bilgi verme konusunda iyileştirmeler sağlandığını bildirmiştir. Finlandiya kökenli şirketlerde ise Avrupa İş Konseylerinde kullanılan diller ve tercüme olanağının mevcut olup olmayışına bağlı bazı değişiklikler yapılmıştır. İkinci önemli unsur şirketin faaliyetlerinde ve yapısında meydana gelen değişimlerdir. Şirketler arası birleşmeler ve satın almalar, şirket küçülmeleri, reorganizasyonlar gibi (<http://www.eiro.eurofound.ie/2004/11/study/tn0411101s.html>).

Birleşmeler ve satın almalar durumunda bazı hallerde yeniden oluşan şirkette yeni Avrupa İş Konseyi sözleşmeleri müzakere edilmiştir. Örneğin Arbed (Luxembourg), Aceralia (İspanya) and Usinor (Fransa) şirketlerinin birleşmesinin ardından Direktif'in özel müzakere kurulu prosedürü çerçevesinde bir Avrupa İş Konseyi sözleşmesi müzakere edilmiştir.

Sözleşmelerin yeniden müzakere edilmesinde etkili olan üçüncü unsur ise AB'nin genişlemesidir. Genişleme, Direktifinin kapsadığı alanı da genişletmiş ve böylece de çok sayıda Avrupa İş Konseyinin coğrafik kapsama alanı ve potansiyel ölçeği artmıştır.

Bu gibi farklı gelişmelerden kaynaklanan değişiklikler her zaman sözleşmenin tamamının resmi olarak yeniden müzakeresini gerektirmemiştir. Örneğin

Kamu-İş; C:8, S: 3/2005

Fransa'da değişiklikler çoğunlukla orijinal sözleşmeye ekler yapılması suretiyle gerçekleştirilmiştir. Yani sözleşmenin tamamı değil, sadece bu ekler müzakere edilmiştir(<http://www.eiro.eurofound.ie/2004/11/study/tn0411101s.html>).

F- Avrupa Yaşam ve Çalışma Şartlarını İyileştirme Vakfı'nın Avrupa İş Konseyi Uygulaması Konulu Araştırması

Avrupa Yaşam ve Çalışma Şartlarını İyileştirme Vakfı'nın Avrupa İş Konseylerinin uygulamadaki işleyişi konusundaki bir araştırması merkezi çeşitli ülkelerde bulunan 41 şirkette mevcut Avrupa İş Konseyini incelemektedir: (Fransa, Almanya, İtalya, İsveç ve İngiltere).

Araştırma kapsamındaki işletmelerin çoğunda işçi temsilcileri, işveren tarafından verilen bilgilerin yeterli olduğunu belirtmiştir. Buna karşın verilen bilgilerin geçmişe yönelik olup olmama, güncellik veya gelecek planları da kapsayıp kapsamadığı konusundaki değerlendirmelerde önemli farklılıklar gözlenmiştir (<http://www.eiro.eurofound.ie/2004/11/study/tn0411101s.html>)

Danışma konusunda işçi temsilcileri, uluslararası etki yaratacak kararların alınma noktasında veya bu kararlar alındıktan sonra işçi temsilcilerine danışıldığını belirtmişlerdir. İşçi temsilcileri ve işveren arasında belirli bir diyalog mevcut olsa dahi, danışmaların zamanında yapılmasının nadir olduğu belirlenmiştir. En iyi örneklerde danışma süreci uluslararası kararların uygulanması konusunda gerçekleşmektedir. Buna da Avrupa İş Konseylerinin tamamından ziyade seçilmiş daha küçük bir komite katılmaktadır.

İşçi temsilcilerinin uluslararası işletme kararlarını etkileyebildiği nadir hallerde de bu etki kararın içeriğinden ziyade uygulaması konusunda olabilmektedir. İşverenler ise en kötü halde Avrupa İş Konseyi sürecini genel olarak karar alma süreçlerini yavaşlatmadığını, en iyi halde ise Avrupa İş Konseyi müdahalesinin sonuçların uygulanmasını iyileştirdiğini belirtmektedirler.

Vakfın araştırmasına göre Avrupa İş Konseylerinin genel etkinliğini belirleyen başlıca unsurlar işletme stratejisi ve şirketlerin yapısı, endüstri ilişkileri uygulamaları ve işçi temsil ve katılım modelleri olmaktadır. Ayrıca Avrupa İş Konseylerinin kullanabileceği kaynak miktarı ve ev sahibi ülke ile yabancı ortaklıkların bulunduğu ülkelerdeki işçi temsilcileri arasında birbirine yakınlık, dil, iletişim ve temas sıklığı gibi pratik konular da etkili olmaktadır (<http://www.eiro.eurofound.ie/2004/11/study/tn0411101s.html>).

YARARLANILAN KAYNAKLAR

European Council, Council Directive on The Establishment of a European Works Council or a procedure in Community Scale Undertakings and Community-Scale Groups of Undertakings For The Purposes of Informing and Consulting Employees, Interinstitutional File No: 94/0113 (SYN), Brussels: 19 September 1994

European Works Councils, P Kerckhofs, ETUI, 2004,

FIET, European Works Councils, A User's Guide, Geneva: May 1995
(<http://www.eiro.eurofound.ie/2004/11/study/tn0411101s.html>).
(http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/docs/300_20031016_orientations_restructuring_en.pdf) .
(<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/01/feature/eu0201235f.html>).
(<http://www.eiro.eurofound.ie/2005/04/feature/eu0504202f.html>).

Kutal Gülten-Büyüksulu, Ali, Rıza, Çokuluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi, Der Yayınları, 1996.

Nusret Ekin, Endüstri İlişkileri, İstanbul Üniversitesi No. 2167, İktisat Fakültesi No. 376, İstanbul: 1976

Roger Blainpain and Paul Windey, European Works Councils, Uitgeverij-Peeters, Leuven: 1994

Tokol Aysen, "Çokuluslu Şirketler Ve Endüstri İlişkilerine Etkileri ", İş-güç.org.tr, 2001, C:3, S:2

Ünal Ayşe, Avrupa Birliği'nin Sosyal Boyutu, Ekin Kitabevi, Bursa, 2003