



POLİTİKA BELGESİ

ÇALIŞAN-İŞVEREN İLİŞKİLERİNİN DİJİTALLEŞMESİ
YENİ DİJİTAL DÜNYADA ESKİ DEĞERLER

GİRİŞ	3
YENİLİK İÇİN TEMEL UNSUR OLARAK SOSYAL DİYALOG	4
KİM	5
NEREDE	9
Usul hakkında	10
Esas hakkında	11
NASIL.....	15
Avrupa İş Konseyleri.....	18
NE.....	19
Algoritmalar ve Yapay Zeka	19
Dijital ulaşılama.....	21
Dijital gözetim araçları	22
Çevre	23
EĞİTİMİN ÖNEMİ.....	24
DİĞER POLİTİKA SEÇENEKLERİ.....	25

Bu belge, Avrupa Birliği tarafından finanse edilen DIGILARE (101126503) araştırma projesinin yöneticileri José María Miranda Boto ve Elisabeth Brameshuber tarafından hazırlanmıştır. Bununla birlikte, burada ifade edilen görüş ve düşünceler yalnızca yazarların görüş ve düşünceleridir ve Avrupa Birliği ile Avrupa Komisyonu'nun görüş ve düşüncelerini yansıtmayabilir. Ne Avrupa Birliği ne de hibe veren kurum bu görüş ve düşüncelerden sorumlu tutulamaz.

Bu belge, araştırma ekibi üyelerinin katkılarıyla hazırlanmıştır: Judith Brockmann (Almanya), Merle Erikson (Estonya), Michael Doherty (İrlanda), Lidia Gil Otero, Yolanda Maneiro Vázquez ve Daniel Pérez del Prado (İspanya), Marie-Cécile Escande-Varniol, Cécile Nicod ve Christophe Teissier (Fransa), Piera Loi (İtalya), Luca Ratti (Lüksemburg), Tamás Gyulavári ve Gábor Kártyás (Macaristan), Nicola Gundt (Hollanda), Franz Marhold ve Christina Schnittler (Avusturya), Łukasz Pisarczyk (Polonya), Teresa Coelho Moreira (Portekiz), Felicia Roşioru (Romanya), Jenny Julén Votinius (İsveç) ve Kübra Doğan-Yenisey (Türkiye) tarafından hazırlanmış olup, proje yürütülürken ilgili tarafların yorumları da dikkate alınmıştır.

GİRİŞ

2022 yılında DIGILARE projesi araştırma teklifine şekil verildikten sonra teknolojik gelişmeler beraberinde zorlukları da getirirse de baş döndüren bir hızla ilerlemektedir. Avrupa Komisyonu¹ hesaplarına göre Birlik bünyesinde çalışan kişilerin %5'i bilgi ve iletişim teknolojileri sektöründe çalışmaktadır. Pandemi döneminde muazzam bir şekilde artış gösteren bilgi işlem araçları vasıtasıyla evden çalışan kişilerin sayısı aynı seviyede devam ederek 2024 yılı sonu itibariyle bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarıyla çalışan kişilerin toplam çalışanlara oranı Euro bölgesinde %13.5'e ulaşmıştır. Hollanda'da bu sayı %38 ile en üst noktadır².

Ancak dijitalleşme, teknoloji sektöründeki meslekler veya uzaktan çalışmanın çok ötesine geçmektedir. Nihayetinde üretim araçları ve yöntemlerindeki gelişmeler Avrupa Birliği'ni çalışan haklarının önemli ölçüde değişebileceği bir paradigma değişikliği ile karşı karşıya bırakmaktadır. Bu değişiklik, yapay zekanın etkisine ilişkin bazı araştırmalarda öngörüldüğü gibi işten çıkarmalara veya bu teknolojilere erişimdeki farklılıklara bağlı olarak cinsiyet, yaş veya sosyal durumdan dolayı istihdama erişimden dışlanmalara neden olabilecektir. Ancak bu dönüşüm çalışanlar açısından yararlar da doğurabilecektir, mesela daha kısa mesai saatlerine yansıyacak şekilde verimlilikte iyileşmeler gibi. Dijitalizasyon çok çeşitli çehrelerle kendini gösteren bir süreçtir.

Bu belgenin çıkış noktası, Avrupa Birliği ve üye devletlerin, dijitalleşme bağlamında geleceğin çalışma dünyasını ele almak için sosyal diyalog ile işçilerin bilgilendirilme ve danışılma haklarının vazgeçilmez araçlar olduğu inancıdır. Avrupa Birliği uzun yıllardır işletme içi sosyal diyalogun bu değişimlere bir hazırlık aracı olduğunu savunmuştur. Avrupa'nın şu anda karşı karşıya olduğu kadar önemli bir değişim tarihte nadiren görülmüştür ve sosyal diyalog bu süreçte merkezi bir araç olmalıdır.

10 Eylül 2025 tarihinde, Avrupa Komisyonu tarafından Avrupa Sosyal Haklar Sütunu için yeni bir Eylem Planı hazırlanması olasılığı konusunda başlatılan danışmasüreci sona ermiştir. Bu belge, bir ölçüde DIGILARE projesinin bu tartışmaya kendi bakış açımızı sunmaktadır.

Dijital dünyada iyi tasarlanmış bir bilgilendirilme ve danışılma mekanizmasının lüks değil, belirleyici bir rekabet faktörü olduğuna inanıyoruz. Karşımıza çıkan güçlükler

¹ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/digitalisation-2025>

² Şirketler tarafından bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımındaki artışla ilgili genel perspektif için: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/digitalisation-2025#businesses-online>

doğru perspektiften ele alınırsa, bireysel ve kolektif haklar garanti altına alınacak, verimlilik artacak ve inovasyon güçlenecektir.

YENİLİK İÇİN TEMEL UNSUR OLARAK SOSYAL DİYALOG

Sosyal diyalog ve işbirliği, ve mutlaka çatışma değil, yeni bir Eylem Planı veya endüstriyel ilişkilerin geleceği hakkındaki tartışmalarda herhangi bir girişimin temelini oluşturmalıdır. Doğal olarak, şirketler içinde gerçekleşecek eylemleri desteklemek için hem Avrupa Birliği'nden hem de üye devletlerden güçlü kurumsal destek olmalıdır. Bu açıdan AB fonları veya vergi avantajlarının dikkate alınması çok yararlı araçlar olabilir.

Savunduğumuz bu iş birliği modeli bizzat Eylem Planının belirlediği gibi Avrupa sosyal diyalogu ile başlamalıdır. TFEU (Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma), madde 154 kapsamında, sosyal politika önerilerinin sunulmasından önce Birliğin bir eylemine ilişkin olası yönelimleri saptamak için Komisyon sosyal taraflara danışacak, sonrasında eylemin içeriğine yönelik olarak ikinci safhaya geçilecektir.

Son yıllarda etkin yasamanın oluşturulmasına hizmet eden öneriler incelendiğinde, Avrupa Komisyonu tarafından yürütülen görüş alışverişlerinin TFEU madde 154 kapsamının da ötesine geçtiği gözlenmektedir. Yasal kapsamı TFEU Başlık X dışına taşan ve bu açıdan kelimenin tam anlamıyla “sosyal politika” olarak düşünülmemesi gereken normların varlığı halinde de mevcut uygulama ilgili tarafların görüşlerinin alındığı görülmektedir. Buna ek olarak, genel bir kamu istişare aşaması da gerçekleştirilmektedir. 5 Mart 2025 tarihli Avrupa Sosyal Diyalog Paketi (bundan sonra “Pakt” olarak anılacaktır) metni bu gelişmeyi yansıtmaktadır.

Bunun en belirgin örneği, hizmet sunumu çerçevesinde işçilerin gönderilmesine ilişkin 96/71/EC sayılı Direktifi değiştiren 2018/957 sayılı Direktiftir. Bu Direktif, TFEU'nun 53 ve 62. maddeleri, bir başka deyişle kişilerin ve hizmetlerin serbest dolaşımı özgürlüklerine dayanır. Dolayısıyla TFEU'nun 154. maddesine atıfta bulunulamaz. Ancak, bu Direktife yol açan Komisyon önerisinin ilgili taraflarla istişareye ayrılan bölümü, diğer tekliflerden farklı olarak ilgili tüm sosyal, sektörler arası ve sektörel paydaşların görüşlerini ayrıntılı olarak ortaya koymaktadır. Bu süreç ile sosyal politika mekanizmaları teknik sınırlarını aşarak; Avrupa Birliği hukukunda farklı muamele görseler de maddi açıdan sosyal politika alanına giren alanlara ulaşmıştır.

Bu emsali göz önünde bulundurarak, bu belgede yer alan önerilerin herhangi birinin hayata geçirilmesinde en uygun yolun, Paktın felsefesine uygun olarak, sosyal taraflarla alınacak önlemlerin yerindeliği ve boyutu konusunda istişare etmek olduğunu düşünüyoruz. DIGILARE projesinde paydaşlarla yaptığımız görüşmeler, pek çok açıdan ihtiyaçların ve önlemlerin ne olduğunu en doğru teşhis edebileceklerin sosyal taraflar olduğunu göstermiştir. Val Duchesse'de Avrupa sosyal diyalogunun başlamasının 40. yıldönümünde, engelleme aracı olarak kullanılmaması kaydıyla, mevzuatın bu görüşler ışığında oluşturulması gerektiğine inanıyoruz.

DIGILARE projesi sırasında karşılaştığımız en iyi uygulamaların da gösterdiği gibi, iyi tasarlanmış bir dijital çalışma, şirketler ve çalışanlar arasında paylaşılan stratejik bir değer olabilir. Yönetim ve işgücü birlikte kaliteli bir dijital çalışma için çaba göstermelidir. Bize göre bu, işçilerin kolektif ihtiyaçlarının bilgilendirilme ve danışılma mekanizmalarıyla karşılandığı bir dijital çalışmadır. Aynı zamanda, bu tür kaliteli dijital çalışma ve dolayısıyla iyi işleyen bilgilendirilme ve danışılma mekanizması, DIGILARE projesi sırasında paydaşlarla birlikte oluşturulan bilginin gösterdiği gibi, rekabet gücüne de katkıda bulunan bir faktördür. Dolayısıyla, kaliteli dijital çalışma yalnızca bir sosyal talep değildir.

KİM

DIGILARE projesinin ilk koordinatı, bilgilendirilme ve danışılma haklarının kişi bakımından kapsamını belirlemeyi ve bunların etki alanının olası genişlemesini değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

Dijitalleşme, üretimde önemli ölçüde ademi merkezîyetçilik ve yer değiştirmeye dayanan bir üretim modelini beraberinde getiriyor. Şirketler işçi sayısını azaltıyor ve geçmişte kaldığı düşünülen borçlar hukuku ve ticaret hukuku sözleşmelerine daha sık başvuruyor. Platform ekonomisi, bu eğilimin ortaya çıktığı yerlerden biri olup, şimdi bu eğilim çoğalarak ivme kazanıyor ve birçok durumda istikrarsızlık ve ekonomik bağımlılık gibi güçlü bağlar yaratıyor. Bu gelişmelerin işçi temsilciliği ile işçilerin bilgilendirilme ve danışılma hakları üzerindeki olumsuz etkileri, birçok kez vurgulanmıştır.

Bu durum için olası çözümler düşünülürken, DIGILARE projesinde yapılan tartışmalarda, ekonomik olarak bağımlı serbest çalışanların nasıl korunabileceğine dair farklı seçenekler ele alındı. Bu farklılıklar hem ulusal hem de ideolojik nedenlerden kaynaklanmaktadır: Bağımsız çalışanların ve diğer standart dışı

istihdam biçimlerinin iş hukuku ile ilişkisi, sendikaların bu grupları savunmadaki rolü ve ilgisi ve tabii ki Avrupa Birliği hukukunun uygulanmasıyla ilgili teknik sorunlar.

Görüş ayrılıklarındaki farklılıklar, canlı bir tartışmayı yansıtmaktadır: Atipik çalışanların korunmasına yönelik endişeler çok sayıda ulusal ve AB belgesinde dile getirilmiştir. Burada, bu ilişkilerin hukuki niteliğini ele almayacağız, bunun yerine hukuki ilişkilerinin niteliğini bir kenara bırakarak, bu kişilerin bilgilendirilme ve danışılma haklarının ne ölçüde güvence altına alındığını tartışacağız.

AB düzeyinde temel hareket noktası, işçilerin veya temsilcilerinin bilgilendirilme ve danışılma haklarını tanıyan ancak “işçi” kavramını tanımlamayan Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 27. maddesidir. Yıllardır, bu boşluk TFEU'nun 45. maddesindeki AB hukuku kavramı olan “işçi” ile doldurulmuştur. Ancak, bu kavramın otomatik olarak aktarılması tamamen tatmin edici sonuçlar vermemektedir. Bu kavramın kapsamına giren, ancak kendileri bilgilendirilme ve danışılma yükümlülüğüne tabi tutulmaması gereken gruplar vardır, örneğin yöneticiler veya yönetim kurulu üyeleri. Öte yandan, örneğin ekonomik olarak bağımlı serbest çalışanlar gibi diğerleri, bilgilendirilme ve danışılma haklarını haklı kılan bazı riskleri paylaşıyor olsalar bile, işçi olmadıkları için bu haklardan yararlanamamaktadır. Bu tablo karşısında, 27. maddenin amacına (kollektif katılım ve işveren gücünün demokratik kontrolü) göre korumanın sınırlarını tanımlayan bir yorum önerisi getirilebilir. Bu yorum yöntemi işçi statüsünden başka bir statüye sahip, ücretli olmayan ancak bağımlı olan kişileri de kapsama dahil etme imkânı sunabilir.

DIGILARE projesi kapsamında çok sayıda direktifin analizinden anlaşılmıştır ki işçilerin bilgilendirilme ve danışılma hakları genellikle belirli amaçlara (sağlık ve güvenlik, yeniden yapılandırma, eşitlik) hizmet eden tamamlayıcı önlemler olarak listelenmektedir. Bu nedenle, kişisel kapsamın olası herhangi bir genişletilmesi, ilgili direktifle izlenen her bir hedefle uyumlu olmalıdır. Rejimler farklılık gösterse de teleolojik bir bakış açısıyla, işçiler ve ekonomik olarak bağımlı serbest meslek sahipleri, kendilerini eşit şekilde etkileyen iş kararları karşısında genellikle bilgi asimetrisi ve pazarlık gücü risklerini paylaşmaktadır. Bu teleolojik yaklaşım yeni değildir; örneğin, Komisyon'un serbest meslek sahipleri için toplu sözleşmelere ilişkin kılavuzunda (2022/C 374/02) da görülmektedir.

AB hukuku, bu alanda önemli gelişme olanakları sunmuştur. Kişisel kapsamı önceki direktiflere göre genişleten bir adım olan (AB) 2019/1152 sayılı Direktif ile bu konuda (AB) 2024/2831 sayılı Direktif arasındaki fark dikkat çekicidir. 2019/1152/AB sayılı Direktif, “Adalet Divanı içtihadı dikkate alınarak, her üye ülkede yürürlükte olan yasa,

toplu sözleşmeler veya uygulamalarla tanımlanan bir iş sözleşmesi veya iş ilişkisi bulunan Birlik'teki her işçi" şeklinde katı bir formül benimsemiştir. AB'nin 2024/2831 sayılı Direktifi ise belirli haklar açısından kapsamı genişletmektedir. Yukarıda belirtilen işçiler için geçerli katı formülün yanı sıra, "platform çalışması yapan kişiler" için ikinci bir tanım bulunmaktadır: "Sözleşme ilişkisinin niteliği veya ilgili taraflarca bu ilişkinin tanımlanmasına bakılmaksızın, platform çalışması yapan kişi". Yönergede, algoritmik yönetimle ilgili önlemler yoluyla kişisel verilerin korunmasını amaçlayan ve TFEU'nun 16. maddesine dayanan kurallar, iş sözleşmesi olmayan "platform çalışması yapan kişiler" için de geçerlidir.

(AB) 2024/2831 sayılı Direktifinden çıkarılacak çok önemli dersler vardır: İlk olarak, siyasi irade varsa, karma iş standartları benimsenebilir. Direktif, "platform işini yapan kişilerin temsilcileri" kavramını tanımlayarak, önerdiğimiz gibi önlemlerin alınmasının önünü açmaktadır. İkincisi, TFEU'nun X. Başlığı dışında, "sosyal" içerikli mevzuatın kabul edilmesi için kullanılabilecek yasal dayanaklar bulunmaktadır.

Bu gerçeklik göz önüne alındığında, bilgilendirilme ve danışılma haklarının kişi bakımından uygulanma alanını ve bu yolla üye devletlerin mevcut işçi temsilcileri, ister doğrudan sendikalar isterse seçilmiş organlar olsunlar, tarafından bu hakların korunmasını genişleten bir Avrupa Birliği yasama eylemi önerisi formüle etmek mümkündür. Bu tür bir müdahale için iki olası dayanak vardır: TFEU'nun 114. ve 115. maddeleri.

Öncelikle, olağan yasama prosedürünün kullanılması tercih edilmelidir; zira bu usul, politik açıdan çok daha kolaydır. Bunun nedeni, olağan prosedürün Konsey'de nitelikli çoğunluk gerektirmesi olup, bu durum Konsey'de oybirliği arayan TFEU'nun 115. maddesine göre önemli bir kolaylık sağlamaktadır. Bu prosedürün uygulanmasının önündeki en büyük engel, TFEU'nun 114(2) maddesinde yer alan ve "başkaları hesabına çalışan kişilerin hak ve menfaatleriyle ilgili" hükümler için bu prosedürün uygulanmasını yasaklayan hüküm olabilir. Bu politika belgesinde önerilen, bu hakların aslında bu statüye sahip olmayan kişilere de genişletilmesidir, ancak bu eylemin meşruiyeti konusunda şüpheler ortaya çıkabilir.

İkinci hukuki temel, TFEU'nun 115. maddesi, yani iç pazarla ilgili genel hükümdür ve bu madde, Antlaşma'nın kendisi kadar eskidir. Son yıllarda, özel yasal dayanakların varlığı nedeniyle, bu maddenin çok daha az sıklıkla kullanıldığı doğrudur. Ancak, bilgilendirilme ve danışılma haklarını ilk kez güvence altına alan 75/129/EEC sayılı Direktifin, mevcut TFEU'nun 115. maddesinin ilk versiyonu olan EEC Antlaşmasının 100. maddesi temelinde kabul edildiği unutulmamalıdır.

Hangi temel seçilirse seçilsin, bu müdahalenin alması gereken yasal biçim bir direktif olmalıdır, özellikle TFEU'nun 115. maddesi çerçevesinde hareket edildiği hallerde. Zira Antlaşma başka bir alternatif izin vermemektedir. Direktifin içeriği, kişi bakımından kapsamın yeniden tanımlanmasına odaklanmalıdır. Bunun için iki yöntem söz konusudur:

İlk olarak, bilgilendirilme ve danışılma haklarını içeren her bir mevzuatta işçi tanımı değiştirilebilir. DIGILARE projesinde yapılan araştırmaya dayanarak, mevcut mevzuatın her birinde ayrıntılı değişiklikler önerilebilir.³

İkinci olarak, 2002/14/EC sayılı Direktif'e, bilgilendirilme ve danışılma haklarının eşiklerin hesaplanmasına ilişkin hükümler de dahil olmak üzere *acquis communautaire*'da belirtilen amacına yönelik , “işçi” teriminin yeni tanımın kapsadığı kişileri de içerdiği şeklinde bir 2 bis maddesi eklenmesi yeterli olabilir. Görüşümüze göre, bu genişlemenin hazırlanmasında, Avrupa Komisyonu'nun tek başına çalışan, serbest meslek sahipleri için toplu sözleşmelerle ilgili kılavuzunda kullandığı kriterlere uygun olarak, ekonomik ve işlevsel bağımlılık kriteri kullanılmalıdır. *Elite Taxi* davasında, Adalet Divanı “belirleyici etki” kavramına atıfta bulunmuştur ve bu dahil edilip edilmeyeceğini belirleyen kriter olabilir:

Madde 2bis: Bilgilendirilme ve danışılma hakları yönünden çalışanın tanımı:

1. Eşiklerin hesaplanması da dahil olmak üzere, *acquis communautaire*'de öngörülen bilgilendirilme ve danışılma haklarının kullanımı açısından, “işçi”, ulusal hukuk çerçevesinde iş ilişkilerinin hukuki sınıflandırılmasına bakılmaksızın, esas olarak kendi kişisel emeğine dayanarak, başka bir kişiye ücret karşılığı onun etkisi veya belirli bir denetimi altında hizmet sunan herhangi bir gerçek kişi anlamına gelir.
2. Bu tür bir bağımlılığı değerlendirmek için belirleyici ölçüt, hizmet sunumunun esas koşulları üzerinde, özellikle aşağıdaki hususlarda sahip olduğu belirleyici etki olacaktır:
 - a) Fiyat ve tarife tespiti.
 - b) Görevlerin tahsisi veya dağıtımı.
 - c) Teknolojik araçlar vasıtasıyla veya doğrudan performans izleme (hizmet üzerindeki kontrol)

³ Bu açıdan bkz. First Synthesis Report: <https://www.digilare.eu/documentation/first-synthesis-report-digilare/>

d) Hizmet sağlayıcıyı sistem dışına çıkarma veya ona yaptırım uygulama olasılığı.

3. Bu maddenin hükümleri, Birlik hukukunun diğer enstrümanlarında belirlenen işçi tanımlarını veya üye devletlerin bu korumayı diğer kişi kategorilerine koruma sağlamaya yönelik yetkilerine hanel getirmez.

NEREDE

DIGILARE projesinin ikinci koordinatında AB hukukunda sınır ötesi düzeyde bilgilendirilme ve danışılma haklarının düzenlenmesine ilişkin bir hukuk çatışması kuralının bulunmadığı vurgulanmıştır. Topluluk ölçeğindeki işletmeler ve Topluluk ölçeğindeki işletme grupları için, 2009/38/EC sayılı Direktif, ulusötesi konularla ilgili bilgilendirilme ve danışılma kurallarını belirlerken, işin “ulusötesi” bir şekilde yürütüldüğü durumlarda hangi bilgilendirilme ve danışılma prosedürlerinin geçerli olduğuna dair herhangi bir kural bulunmamaktadır. Dijital çalışma, tele çalışma, evden çalışma ve matriks organizasyonlar gibi diğer yeni işbirliği biçimleri, ilgili yargı yetkisi alanlarına göre gerekli bağlantı veya ilişki bulunmadığı için bazı çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarından yararlanamamasına yol açabilir. Avrupa Birliği Şartı’nın 27. maddesi ile bilgilendirilme ve danışılma haklarının temel haklar arasında güvence altına alındığı dikkate alındığında, bu durum oldukça sorunludur.

Proje sırasında paydaşlarla yapılan görüşmeler, pratikte kolay çözümlerin arandığını, bazen ilgili tüm ülkelerde veya işçilerin fiilen çalıştığı ülkelerde şirketler veya iştirakler kurulduğunu ortaya koymuştur. Bu, genellikle vergi ve sosyal güvenlikle ilgili amaçlara hizmet etmekle birlikte, aynı zamanda şirketin kurulduğu ülkenin bilgilendirilme ve danışılma kurallarının uygulanmasına da olanak tanımaktadır. Bu şirket, genellikle o ülkenin yasalarına göre iş sözleşmesinin tarafıdır. Bu çözümün Avrupa iş hayatının tümü için geçerli bir genelleme olmadığı açıktır.

DIGILARE projesi çerçevesinde, ulusal düzeyde bilgilendirilme ve danışılma mekanizmalarının ve bilgilendirilme ve danışılma hakları açısından “bağlantı faktörü”nün ne olduğu konusundaki çeşitlilik bir kez daha ortaya çıktı. Bazı ülkeler daha sözleşmeye dayalı bir yapı tercih ederken, diğerleri farklı yaklaşımlar izleyerek bilgilendirilme ve danışılma haklarının uygulanmasını bir iş sözleşmesinin varlığına değil, diğer bağlantı faktörlerine bağlamaktadır. Ulusal gelenekler ve kurallardaki bu farklılık, önerilen çatışma kuralına yaklaşmanın en uygun yolunun belirlenmesi açısından önemlidir: Mevcut çatışma kurallarına değişiklik önerisi mi yoksa yeni bir özel düzenleme oluşturulması mı ?

Usul hakkında

2009/38/EC sayılı Direktif kapsamındaki mevcut çözümler tüm durumlar için geçerli değildir. Bu nedenle, araştırmamızdan ortaya çıkan temel önerilerden biri olarak, her bir durumda hangi mevzuatın geçerli olacağını (ve hangi yargı yetkisinin yetkili olacağını) belirlemek için bir dizi kanunlar ihtilafı kuralı oluşturulması gerektiğini düşünüyoruz. Dört olası alternatif üzerinde duruyoruz:

İlk olasılık, bilgilendirilme ve danışılma haklarını düzenleyen her bir direktife, bu hakların ve bunların uygulanmasının sınır ötesi yönlerini düzenleyen yeni bir madde eklemek biçiminde bir değişiklik olabilir. Bu değişiklik, bu hakların kişi bakımından kapsamını genişletmek için önerdiğimiz değişikliklerle paralel olarak yürütülebilir. TFEU'nun 153.1.e ve 153.2.b maddeleri bunun yasal dayanağı olacaktır ve bu seçenek, Avrupa Parlamentosu ve Konsey tarafından, yakın zamanda Avrupa İş Konseyleri Direktifine önerilen değişiklikte olduğu gibi, olağan prosedürle işleme alınacaktır.

Bir başka, belki de daha görünür bir olasılık, iki Roma Tüzüğünden birini değiştirmek (muhtelif ulusal sistemlerde bilgilendirilme ve danışılma haklarına yüklenen anlamı %100 olarak hiçbirinin karşılamadığını da kabul etmekle birlikte) ve uygulanacak hukuk için ilgili kuralları belirlemek olabilir. Yargı yetkisi ile ilgili olarak, konuyu AB 1215/2012 sayılı Tüzüğe dahil etme seçeneği tartışmalı değildir ve bu hakların gerçekten etkili olabilmesi için adalet erişiminin sağlanması gerekli görünmektedir.

Daha pragmatik ve teorik tartışmalara daha az bağlı ancak aynı zamanda daha cesur olan üçüncü bir seçenek, hukuki ilişkinin niteliği hakkında karar vermeye gerek kalmaksızın, ulusötesi senaryolarda bilgilendirilme ve danışılma hakları için özel ve kapsamlı bir AB düzenlemesinin kabul edilmesini içermektedir. Bu düzenleme, hangi yasanın uygulanacağına belirlemeye yönelik bir çatışma çözüm kuralıyla sınırlı olabilir veya amaç konuyla ilgili tüm Avrupa mevzuatını bir araya getiren tek bir yasal metin oluşturmaksa, yargı yetkisini de içerebilir.

Bu düzenlemenin tartışmasız yasal dayanağı, Avrupa Parlamentosu ve Konsey'e, olağan yasama prosedürü yoluyla, "sınır ötesi etkileri olan medeni hukuk konularında adli işbirliği" konusunda, hukuk ve yargı yetkisi çatışmalarına ilişkin kuralları da içeren tedbirler alma yetkisi veren TFEU'nun 81. maddesidir.

Avrupa Topluluğu Kurucu Antlaşması'nın 81. maddesinin önceki versiyonları, sözleşmeden doğan yükümlülöklere uygulanacak hukuk hakkında 593/2008 sayılı Tüzük ve sözleşme dışı yükümlölöklere uygulanacak hukuk hakkında 864/2007 sayılı Tüzük'ün kabul edilmesinin temelini oluşturmuştur. Mevcut haliyle, bu madde,

medeni ve ticaret hukuku alanlarında yargı yetkisi ile kararların tanınması ve tenfizi hakkında (AB) 1215/2012 sayılı Tüzüğün kabul edilmesinin yasal dayanağı olmuştur. Dolayısıyla, bu mevzuatın kabul edilmesinin dayanağı olarak hangi hükmün kullanılacağı konusunda herhangi bir hukuki tartışma bulunmamaktadır.

Son bir olasılık, sosyal ortaklara TFEU'nun 154 ve 155. maddeleri çerçevesinde bir anlaşma yoluyla söz hakkı vermek ve bu konuyu özerk, ancak muhtemelen heteronom bir şekilde düzenlemektir. Bu konunun Avrupa Birliği genelinde tek tip ve bağlayıcı bir şekilde düzenlenmesi gerektiğini düşündüğümüzden, sosyal tarafların rolü pratik gerçeklik konusundaki bilgilerini kullanılacak bağlantı faktörleri hakkında öneriler hazırlamak için kullanmak daha uygun olacaktır.

Esas hakkında

Yargı yetkisini ve uygulanacak hukuku belirleme kriterleri, DIGILARE projesinin büyük bir bölümünde inceleme ve tartışma konusu olmuştur. Sınır ötesi bağlamlarda bilgilendirilme ve danışılma haklarına uygulanacak hukuku belirlemeye yönelik bağlantı unsurlarının doktrinsel analizi, dikkatle dengelenmesi gereken faydaları ve sorunları açığa çıkarmaktadır.

Araştırma, birçok ülkede “ülkesellik”in önemli bir kriter olduğunu ortaya koymuş olsa da bir çatışma çözüm kuralı olarak hangi ülke hukukunun uygulanacağı konusuyla ilgili “bağlantı faktörü” olarak işlev görmemektedir. Daha ziyade, belirli bir ülkenin bilgilendirilme ve danışılma kurallarının, örneğin işyerinin üye devletin topraklarında bulunması veya işin fiilen belirli üye devlette yürütülmesi durumunda uygulanacağını belirten bir kriterdir.

Bir bağlantı faktörü olarak “işyerinde çalışma”, bazı üye devletlerde hukuki gelenekleri sayesinde berraklık ve devamlılık sağlayabilir, ancak ulusal normlarda fiziksel bir işyerinin gerekli görüldüğü hallerde, fiziksel bir işyeri bulunmayan dijital ortamlarda yetersiz kalabilir. Bu durum, düzenleme boşlukları riskine yol açabilir ve kendi yararına en uygun hukuku arama yolundaki stratejileri teşvik edebilir.

Bireysel sözleşmeye uygulanacak hukuk ile bağlantı ise kolaylık sağlasa da kolektif haklar açısından ünitenin bütünlüğünü parçalar ve bilgi ve danışılma haklarının etkinliğini zayıflatır. Zira, farklı bir üye ülkede bulunan ve çalışan her işçi, esas olarak vergi ve sosyal güvenlik amaçları için o üye ülkede kurulan bağlı şirketle iş ilişkisi içinde olduğundan, farklı bir rejime tabi olabilir.

Bağlantı unsuru olarak sendika üyeliği, kolektif özerkliği ve pazarlık gücünü güçlendirir, ancak etkinliği sendikalaşma oranına bağlıdır ve örgütlenmemiş grupları

kapsam dışında bırakabilir. Ayrıca, bu kriter, bilgilendirilme ve danışılma haklarının kullanımı temelde sendika üyeliğine bağlı olmayan, ikili temsil sistemine dayanan ulusal sistemlere uymamaktadır.

Mutat işyeri kriteri ise, riskin fiziksel olarak bulunduğu iş sağlığı güvenliği gibi alanlarda işlevseldir, ancak dağıtılmış ekipleri etkileyen örgütsel kararlarda tutarlılığı garanti etmez.

Kolektif çıkarlar kavramı ve kararların alındığı yerle olan bağlantı, temsil ile iktidar merkezini uyumlu hale getirerek ve usul birliğini koruyarak dijital gerçekliğe daha uygun çözümler sunar. Ancak, belirsizlik ve davaları önlemek için “karar alma merkezi”nin ne olduğunu ve bunun nasıl kanıtlanacağını kesin olarak tanımlamak gerekir.

Sanal “ortak işyeri” fikri yenilikçidir ve tele çalışanların temsil eşiklerine dahil edilmesini sağlar, ancak kanıt ve objektif sınırlandırma açısından zorlukları beraberinde getirir.

Son olarak, şirket adresi kalan bir kriter olarak açık bir referans noktasıdır, ancak posta kutusu şirketleri veya benzeri sahte pratiklere dayanan manipülasyonları önlemek amacıyla vergi yükümlüğünden kaçınmaya karşı tedbirler de dikkate alınmalıdır.

Bu nedenle, tüm ihtiyaçları karşılayan mükemmel bir kriter bulunmamaktadır. Bu da sözleşme yükümlülükleri için mevcut olan sisteme benzer bir basamaklı sistem oluşturulmasını gerekli kılmaktadır.

Başlangıç

- Genel olarak, çalışanların temsiline ilişkin iki veya daha fazla farklı ulusal rejimin uygulanmasının herhangi bir biçimde dışlanmadığı, sınır ötesi çalışma olmayan durumlarda, örneğin özel istihdam bürosu çalışması durumlarında aksinin kabul edilebileceği
- Ancak bunun karmaşık durumlara yol açabileceğinin de dikkate alındığı
- Bu hükümlerin sınır ötesi tele çalışmayı kolaylaştırmayı amaçladığı
- Çalışanların sınır ötesi tele çalışma biçiminde işlerini gördükleri durumlarda, hangi ülkenin kurallarının uygulanacağına karar vermenin zor olduğu
- Bu kuralların, çalışanların merkezi yönetim tarafından kendilerini etkileyen işlere ve kararlara dahil olmalarını sağlamayı amaçladığı

- Üye Devletlerdeki içtihat hukukuna dayanarak, sınır ötesi tele çalışma bağlamında, çalışan temsilciliği ile ilgili konularda karar verenin genellikle merkezi yönetim olduğu varsayılabilir.

Madde 1: Kapsam

1. Bu Direktif, kanunlar ihtilafı durumlarında, işyerleri ve işletmelerdeki çalışan temsilciliğine uygulanır.
2. Bu Direktif, işçilerin yalnızca bir Üye Devlette, yani şirketin merkezi yönetiminin bulunduğu Üye Devlette çalıştığı durumlarda uygulanmaz.
3. Bu Direktif, merkezi yönetim bir Üye Devlette bulunurken işçilerin iki veya daha fazla Üye Devlette bulunduğu, ancak dijital araçlar yardımıyla birlikte çalışmadığı veya dijital araçlar aracılığıyla çalışılan sürenin toplam çalışma süresinin %25 / %50'sinden az olduğu durumlarda uygulanmaz.
4. Merkezi yönetimin bir Üye Devlette bulunmadığı ancak bu Direktifin merkezi yönetime atıfta bulunduğu hallerde, merkezi yönetim yerine gerekirse bir Üye Devletteki merkezi yönetimin temsilcisi atıfta bulunulan kişi kabul edilecektir. Böyle bir temsilcinin bulunmadığı hallerde, herhangi bir Üye Devlette en fazla sayıda çalışanı istihdam eden işyerinin veya işletmenin yönetimi atıfta bulunulan kişi sayılacaktır.

Madde 2: Tanımlar

Bu Direktif kapsamında:

- (a) İşyeri, ulusal hukuk ve uygulamalara göre tanımlanıp, bir Üye Devletin topraklarında bulunan, iş gücü ve maddi kaynaklarla sürekli olarak bir ekonomik faaliyetin yürütüldüğü birim anlamına gelir; maddi kaynaklar, bu Yönetmelikte aksi belirtilmedikçe dijital kaynakları da kapsar.
- (b) İşletme, bu Direktifte aksi belirtilmedikçe, kâr amacı güderek faaliyet gösterip göstermediğine bakılmaksızın, üye devletlerin topraklarında bulunan ve ekonomik faaliyet yürüten kamu veya özel işletmeyi ifade eder.
- (c) İşçi temsili, 2002/14 sayılı Direktifin 2. maddesinin (f) ve (g) bentlerinde tanımlanan bilgilendirilme ve danışılma ile ulusal hukuk ve uygulamalara uygun olarak işçilerin diğer yönetime katılım haklarını ifade eder.

(d) İşçi temsilciliği organı, 2002/14 sayılı Direktif uyarınca kurulacak organlar ile ulusal hukuk ve uygulamalara uygun olarak işçilerin yönetime katılımına ilişkin diğer organları ifade eder.

(e) Sınır ötesi tele çalışma, herhangi bir yerden yürütülebilen ve işverenin tesislerinde veya işyerinde gerçekleştirilebilen bir faaliyettir ve:

- i) işverenin tesislerinin veya işyerinin bulunduğu Üye Devlet veya Üye Devletler dışında bir Üye Devlet veya Üye Devletlerde gerçekleştirilir veya
- ii) Bilgi teknolojisi araçları ile işveren veya işletmenin çalışma ortamına yahut paydaşlara bağlanıp bu sayede işveren tarafından verilen görevleri yerine getirebilir

Madde 3: Genel kural

Merkezi yönetim bir Üye Devlette bulunmakla birlikte, çalışanların %x'inden fazlasının iki veya daha fazla Üye Devlette (bir Üye Devlette yukarıda belirtilen %x'in en az %25'i) haftalık toplam çalışma süresinin en az %x'i oranında sınır ötesi tele çalışma yaptığı durumlarda, işçi temsilciliği ile ilgili olarak, her bir Üye Devletteki işçilerin bireysel iş sözleşmelerini hangi ülkenin kanunları düzenliyor olursa olsun, kuruluşun/işletmenin tüm işçileri, merkezi yönetimin bulunduğu üye devletin kanunlarının hükümlerine tabidir, ancak her bir üye devletteki işçilerin, bir işçi temsilciliği organı kurmak için ilgili eşiklere ulaşması şarttır.

Madde 4: İşçi temsilini düzenleyen hukukun belirlenmesine yönelik alternatif kural

1. Sınır ötesi tele çalışmanın gerçekleştirildiği her bir Üye Devletteki işçilerin, ulusal kanun ve uygulamalara göre işçi temsilciliği organlarının kurulması için gerekli eşikleri karşıladığı ve bu işçilerin çalışma sürelerinin en az %50'sini bu Üye Devlette geçirdiği durumlarda, işçiler ulusal kanun ve uygulamalarına göre ayrı ayrı karar vererek, basit çoğunluk oyuyla ortak bir işçi temsilciliği organı kurabilirler.

2. Bu ortak işçi temsilciliği organının tek amacı, aşağıdaki 4. paragrafa göre karar almaktır.

3. Bu ortak işçi temsilciliği organı içindeki oy hakları konusunda, “bir üye devlet, bir oy” kuralı geçerlidir.

4. Bu ortak işçi temsilciliği organı, hangi üye devletin çalışan temsil kurallarının uygulanacağına basit çoğunluk oyuyla karar verir. Bu, merkezi

yönetimin yasaları veya işçi temsilciliği organlarının kurulması için gerekli eşiklerin karşılandığı herhangi bir üye devletin yasaları olabilir.

NASIL

DIGILARE projesinin üçüncü koordinatına ilişkin çalışmalar, bilgilendirilme ve danışılma prosedürlerinin dijitalleştirilmesi açısından Avrupa'da heterojen bir tablo ortaya koymuştur⁴. Bu durum, endüstri ilişkileri sisteminin yapılandırmasını bu kadar yoğun bir şekilde yansıtan başka bir alan olmadığı için beklenen bir durumdur. İster tek kanal ister çift kanal sistemi benimsensin bilgilendirilme ve danışılma haklarının kullanıldığı ünitenin belirlenmesi, ulusal kimliğin o kadar belirleyici bir özelliğidir ki, bu alanda uluslararası düzenlemeler getirilmesi son derece zordur ve hatta TFEU'nun 153.5. maddesi kapsamında yasak addedilebilir. Bu nedenle, önerilerimiz işletme içindeki temsil ile sınırlıdır ve işletme dışındaki sendikal faaliyetleri kapsamamaktadır.

Dijital seçimler, sanal araçlar ve toplantılar ile online oylamaların düzenlenmesi açısından ülkeler arasında büyük farklılıklar bulunduğu gerçeği, tespit edilen önemli zorluklardan biridir. Bazı hukuk sistemleri belirli alanlarda ilerleme kaydetmiş olsa da dijital araçların kullanımına ilişkin diğerleri gri alanda kalmış, hatta sınırlamalar getirilmiştir.

Bu nedenle, projemizin üçüncü koordinatı, Avrupa yasama organlarının şirketlerdeki işçi temsilcilerinin kullanabileceği dijital araçları uyumlaştırmak ve temsilci organlarının dijitalleşmesi konusunda mevzuatın parçalanmışlığını gidermek için en zor olanıdır. Öte yandan, dijital seçimler gibi Avrupa düzeyinde değil, her bir ulusal mevzuat çerçevesinde düzenlenmesi gereken konuların soft law yoluyla ele alınmasında, tavsiye veya iyi uygulama kılavuzlarının geliştirilmesi çok yararlı olabilir. Yasal ve yasal olmayan önlemlerin bir kombinasyonu en uygun çözüm olarak görünmektedir.

Yasama işlemleri ile ilgili olarak, en uygun formülün, iş hukukuna asgari müdahale felsefesine saygı göstererek, ancak üye devletlerin bunu ulusal mevzuata aktarmasına olanak tanıyan bir dijital haklar tabanını garanti altına alan 2002/14/EC sayılı Direktifin reformu olacağı düşünülmektedir. Böyle bir yasama işleminin dayanağı TFEU'nun 153.1.e ve 153.2.b maddeleri olacak olup, bu seçenek, Avrupa Parlamentosu ve Konsey tarafından, yakın zamanda Avrupa İş Konseyleri Direktifi'ne

⁴ Bu hususta bkz. İkinci Sentez Raporu: <https://www.digilare.eu/documentation/second-synthesis-report-digilare/>

önerilen değişiklikte olduğu gibi (eski TEC'in 137.2. maddesine ilişkin 2009 Direktifi'nde olduğu gibi) olağan prosedür yoluyla işleme alınacaktır.

AB mevzuatı kapsamındaki mevcut yükümlülüklerle paralel olarak uyumlaştırılması gereken birçok alan bulunmaktadır. Bilgilendirilme ve danışılma ile ilgili pratik düzenlemeleri içeren bir hüküm 2002/14/EC sayılı Direktifin 4.1. maddesine ikinci bir paragraf olarak eklenebilir.

DIGILARE projesinin sonuçları, mevzuatın dijitalleşmeye izin verdiği durumlarda bile, etkin biçimde kullanılmasının teknik imkanların mevcudiyetine ve verilere erişime bağlı olduğunu göstermektedir. Ekipman, bağlantı veya güvenli platformların eksikliği, temsilcilerin fiili kapasitesini sınırlamaktadır.

Bu nedenle, belirli bir çalışan sayısının üzerindeki şirketlerde, işverenlerin yeterli dijital araçlar (donanım, yazılım, intranet erişimi) ve bunların kullanımına ilişkin eğitim sağlamaları konusunda açık yükümlülükler getirilmesini öneriyoruz. Doğal olarak, bu yükümlülük şirketin kendi imkânları ile sınırlandırılmalıdır. Direktif (AB) 2024/2831'in 13.3. maddesine benzer bir ifade, siyasi olarak zaten üzerinde anlaşmaya varılmış bir şekilde yolu açacaktır:

2002/14/EC sayılı Direktifin 4.1 maddesinde değişiklik önerisi:

2. (...). Bir şirketin ilgili üye ülke ülkede 250'den fazla işçisi olması durumunda, işçi temsilcileri, bilgilendirme ve danışılma görevlerini yerine getirmek için ihtiyaç duydukları ölçüde gerekli dijital araçları ve ilgili eğitimi alabilirler. Maliyetler, orantılı olması koşuluyla işveren şirket tarafından karşılanır. Üye ülkeler, yardımların etkinliğini sağlamak kaydıyla ekipman taleplerinin sıklığını belirleyebilirler.

Benzer şekilde, mahremiyetin sendikal faaliyetlerin önünde bir engel oluşturması önlenerek, işçilerin iletişim bilgilerine erişim veri koruma ilkeleri çerçevesinde düzenlenebilir. Bu hak, 2002/14/EC sayılı Direktifin yeni 6a maddesine dahil edilebilir ve böylece AB hukukunda halihazırda var olan sınırlar bu yeni alana da genişletilebilir:

Madde 6 tekerrür. İşçilerin iletişim bilgilerine erişim

Acquis communautaire'de tanınan bilgilendirilme ve danışılma haklarının etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla, işçi temsilcileri, temsilcilik görevlerini yerine getirmeleri için kesinlikle gerekli olduğu ölçüde, işçilerin mesleki iletişim bilgilerine, örneğin mesleki e-posta adresleri, erişim hakkına sahip olacaktır.

Bu tür verilerin işlenmesi, AB 2016/679 sayılı Tüzükte ve ulusal veri koruma mevzuatında belirtilen ilkelere uygun olarak, temsil görevleriyle sınırlı bir amaç için, veri minimizasyonu ilkesine uygun olarak ve gerekli tüm güvenlik ve gizlilik garantileri sağlanarak gerçekleştirilecektir.

Üye Devletler, mahremiyetin korunmasının bilgilendirilme ve danışılma haklarının kullanılmasına engel olarak kullanılmamasını sağlayacaktır.

Buna karşılık, 2002/14/EC sayılı Direktifin 7. maddesine, işçi temsilcilerine yeni ayrıcalıklar tanıyan ikinci bir paragraf eklenebilir. Bu doğrultuda, şekli engelleri (örneğin fiziksel olarak hazır bulunma veya el yazısı imzalar gibi) ortadan kaldırmak ve bu hakların kullanımı konusunda dijital araçların işlevsel eşdeğerliğini açıkça tanımak için ulusal reformlar teşvik edilebilir. Burada yapılan öneri ile Avrupa İş Konseyleri Direktifi reformunda sanal formatın kabul edilmesi adımını karşılaştırdığımızda büyük bir fark yoktur:

2. Üye Devletler, objektif ve orantılı nedenler aksini gerektirmedikçe, işçi temsilcilerinin bu Direktifte tanınan haklarını yüz yüze iletişim araçlarıyla işlevsel olarak eşdeğer olmaları kaydıyla dijital araçlarla kullanabilmelerini sağlayacaktır.

Bu amaçla, Üye Devletler, diğerlerinin yanı sıra, aşağıdakiler için gerekli önlemleri alacaktır:

- a) Bu hakların kullanılmasını fiziksel gerekliliklere tabi kılan resmi engelleri ortadan kaldırmak, elektronik imzaların ve diğer güvenli kimlik doğrulama mekanizmalarının kullanımına izin vermek.
- b) Katılımcıların kimliklerinin, iletişimin bütünlüğünün ve bilgilerin gizliliğinin güvence altına alınması kaydıyla elektronik araçlarla gerçekleştirilen sanal toplantıların, müzakerelerin ve oylamaların yasal geçerliliğini tanımak.
- c) Dijital kaynakların veya becerilerin eksikliğine dayalı ayrımcılığı önleyerek dijital araçların erişilebilirliğini teşvik etmek.

Ulusal hükümler, dijitalleşmenin AB 2016/679 sayılı Direktif uyarınca bilgilendirilme ve danışılma haklarını veya kişisel verilerin korunmasını zedelememesini güvence altına almalıdır.

Şirketlerin bu yöndeki yatırımlarına yardımcı olacak finansman mekanizmaları oluşturulmalıdır. Bu tür harcamaların kurumlar vergisi beyannamelerinde vergi indirimi olarak kabul edilmesi gibi vergi avantajları yoluyla veya devletten veya

Avrupa Fonlarından doğrudan mali katkılar yoluyla şirketlerin bu dijital geçişin yükünü tek başına üstlenmeleri önlenabilir.

Mevzuat alanı dışında, iyi uygulama veya soft law alanında, bu alandaki girişimleri belirleyen belgelerin hazırlanmasını öneriyoruz. Bunlar sosyal diyalog uygulamalarını doğrudan etkileyen eylemler olduğu için, her üye ülkede sosyal tarafların görüşleri dinlenmelidir.

İşçi temsilcilerinin seçilmesinde dijital araçların kullanımı noktasında (kendi özerk kurallarına göre düzenlenen sendikalar seçimler için değil) şeffaflık, gizlilik ve etkin katılım ilkelerine sadık kalınarak dijital seçim ve toplantı imkanını (zorunluluk değil) taahhüt etmeleri üye Devletlere teklif edilebilir. Bunun için, seçimin meşruluğuna dair uyumsuzluğu önlemek amacıyla dijital süreçlerin geçerliliğini garanti eden teknik ve yasal standartların oluşturulmasına ihtiyaç olduğu görülmektedir. Bazı üye devletlerde kamu idaresinde çalışanların temsilcilerinin bu tür seçimlere iştirakine izin veren mekanizmaların varlığı merkezi katılım için bir model olarak gösterilebilir.

Avrupa İş Konseyleri

DIGILARE projesinin başladığı sırada sorunlu alanlardan biri, 2009/38/EC sayılı Direktif reformunun, Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından onaylanması ve yeni mevzuat metninin yakında yayınlanmasıyla çözüme kavuşturulmuştur. Yeni Direktif yürürlüğe girdiğinde, madde 6.2.d, bilgilendirilme ve danışılma prosedürlerini düzenleyen Sözleşme'nin zorunlu içeriği olarak Avrupa iş konseyi toplantılarının "formatını" belirleyecektir. Böylece, sanal toplantılar düzenleme imkanı düzenlemeye kavuşmuş olacaktır.

Herhangi bir mevzuat değişikliği önermek yerine maliyet, toplantı sıklığı, elde edilen sonuçlar kullanılarak önlemleri izlemek için mekanizmalar kurulmasını önermenin daha uygun olduğu açıktır. Dijitalleşme bir amaç değil, bir araçtır. Yararlı anlaşmaların sayısı artmazsa, danışma süreçleri kolaylaştırılmazsa, dijital formatın bir faydası olmaz.

Gelecekte, Avrupa iş konseyleri Avrupa şirketlerinin dijitalleşmesinin şekillenmesinde aktif bir rol oynayabilir. Bu amaçla, şirketin çeşitli ulusal tesislerindeki dijital süreçlere ilişkin bilgilerin sistematik olarak toplanması ve analiz edilmesini konseylerin faaliyetlerine dahil etmelerini öneriyoruz. Pratik deneyimleri yapılandırılmış bilgiye dönüştürmek, hem şirketin hem de çalışanlarının yararına olacak şekilde risklerin ve fırsatların önceden tahmin edilmesini sağlayabilir. Avrupa

Komisyonu'nun web sitesinde⁵ bulunan ulusötesi toplu sözleşmeler için mevcut olanın benzeri bir veri tabanı oluşturulması, ortak yaratım ve karşılıklı öğrenme için son derece yararlı olabilir.

Kanımızca, Avrupa'da dijitalleşmenin geleceği, yönetim ve işçi temsilcileri arasındaki iş birliğine bağlı olacaktır. Avrupa iş konseyleri, etki alanları dahilinde, inovasyonun katalizörü ve adil, sürdürülebilir ve rekabetçi dijital çalışmanın koruyucusu olma fırsatına sahiptir.

Bir adım daha ileri gidersek, algoritmik şeffaflık, veri koruma ve ayrımcılık karşıtı önlemler konusunda tek tip standartlar belirleyen, Avrupa Birliği düzenlemelerini tamamlayan ve şirketler arasındaki farklı düzenlemeleri önleyen ulusötesi toplu sözleşmelerin teşvik edilmesi önemlidir. Bunlar, ulaşılama hakkı, gözetim sınırlamaları ve psikososyal risklerin periyodik değerlendirmeleri dahil olmak üzere dijital sağlık ve refahla ilgili özel maddeleri dahil etmek için ideal araçlardır. Bu önlemler, ulusötesi şirketlerde sosyal açıdan sürdürülebilir dijitalleşmeyi garanti eden katılımcı yönetim modelini pekiştirecektir.

NE

DIGILARE projesinin dördüncü koordinatı, dijitalleşmenin sadece temsil kanallarını değil, aynı zamanda iş kararlarının içeriğini de etkilediğini dikkate almaktadır. Gözetim araçlarının, algoritmaların ve yapay zeka sistemlerinin kullanımı, temel haklar ve istihdam kalitesi için riskler oluşturmaktadır. Bu nedenle, Avrupa Parlamentosu'nun işyerinde algoritmik yönetimle ilgili yeni bir direktif için taahhütte bulunduğu bir dönemde⁶, bu alandaki temel önerimiz dijital yönetişimin katılımcı boyutunu güçlendirmektir.

Algoritmalar ve Yapay Zeka

Yapay zeka sistemlerinin iş organizasyonuna dahil edilmesi, temel haklar için önemli riskler oluşturmaktadır. Bu bağlamda, öncelikle, (AB) 2024/1689 sayılı Direktifin 26. ve 27. maddelerine uygun olarak, yapay zeka sistemlerinin yaşam döngüsünün tüm aşamalarına bilgilendirilme ve danışılma haklarının entegre

⁵ https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/database-transnational-company-agreements_en

⁶ [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2025/2080\(INL\)#section6](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2025/2080(INL)#section6)

edilmesini ve katılımcı bir tasarımla, güç ve bilgi asimetrilerine karşı önleyici niteliklerini sağlamayı öneriyoruz.

Öncelikle, yapay zeka ve algoritmalarla ilgili belirli bilgilendirilme ve danışılma hakları konusunda, otomatik sistemlerin parametrelerinin, mantığının ve hedeflerinin açıklanmasını gerektiren ulusal ve Avrupa düzeyinde emsal kararlar bulunmaktadır. Yapay Zeka Tüzüğü'nün 26.7. maddesinde, “işçi temsilcilerine ve yüksek riskli yapay zeka sisteminin kullanımına maruz kalacak etkilenen işçilere” sağlanacak bilgiler genel hatlarıyla belirtilmiştir. Platform Çalışma Direktifi ise 13. maddesini münhasıran bilgilendirilme ve danışılma haklarına ayırmaktadır.

Bu temelde, Direktif 2002/14/EC'nin 4.2.d maddesinin, Direktif AB/2024/2381'de belirlenenlerle paralel içeriği de içerecek şekilde genişletilmesini öneriyoruz. Böylece işçi temsilcilerinin (“Kim” ile ilgili önerimiz doğrultusunda, ulusal mevzuatta öngörülmesi halinde diğer ekonomik olarak bağımlı serbest meslek sahiplerini de temsil edebilirler) bu alandaki iş kararları hakkında bilgilendirilmelerini açıkça güvence altına alacaktır. Dijital platformlar için halihazırda onaylanmış olan içerikle ilgili yeni bir husus bulunmadığından, bu sadece politik olarak onaylanmış olan içeriğin genişletilmesidir. TFEU'nun 153.1.e ve 153.2.b maddeleri ile TFEU'nun 16. maddesi bunun yasal dayanağı olacaktır ve bu seçenek Avrupa Parlamentosu ve Konsey tarafından olağan prosedürle işleme alınacaktır:

‘d. Otomatik karar verme sistemlerinin getirilmesine veya bu sistemlerin kullanımında önemli değişikliklere yol açabilecek kararlar hakkında bilgilendirilme ve danışılma. İşçi temsilcileri, bilgilendirilme ve danışılma konusu olan meseleyi incelemek ve bir görüş oluşturmak için gerekli olduğu ölçüde, kendi seçtikleri bir uzmanın yardımını alabilirler. İlgili üye devlette 250'den fazla işçisi olan bir işletme söz konusu olduğunda, uzmanın masrafları, orantılı olması kaydıyla, işletme tarafından karşılanır. Üye devletler, yardımın etkinliğini sağlarken, uzman talebinin sıklığını belirleyebilirler.

Bu görevlerin ötesinde, yine iyi uygulama kuralları veya benzer belgeler aracılığıyla önerilerde bulunulabilir. Bu alanda önemli bir öneri, izleme komiteleri, denetimler ve şeffaflık protokolleri dahil olmak üzere algoritmik yönetim maddelerinin toplu iş sözleşmelerine dahil edilmesidir. Veri koruma düzenlemelerinin ihlali nedeniyle maliyetli davalarla karşı karşıya kalmaktansa, garantili bir algoritma işgücü sistemi oluşturmak daha iyidir.

Ayrıca, mesleki yeniden eğitim amaçlı aktif istihdam politikalarıyla koordineli olarak, veri kalitesini izleme, önyargıları tespit etme ve düzeltici önlemler önerme yetkisine sahip, yapay zeka konusunda uzmanlaşmış ortak komiteler kurulması da önerilmektedir.

Dijital ulaşılama

6 Ekim 2025 tarihinde, Avrupa Komisyonu'nun ulaşılama hakkı ve uzaktan çalışma hakkındaki istişare sürecinin ikinci aşaması sona erdi. Bu aşamada, bir tavsiye gibi bağlayıcı olmayan düzenlemelerle birlikte bir direktif taslağı hazırlanması olasılığı değerlendirildi. Bu sonuç, dijital ulaşılama hakkını bir Avrupa standardı olarak pekiştirmeyi amaçlayan DIGILARE projesinin geliştirilmesi sürecinde ulaşılan sonuçtur.

Bir direktifin kabul edilmesi için en uygun yasal dayanak, TFEU'nun 153.1.a maddesi (çalışma süresinin düzenlenmesi ile açık bağlantısı nedeniyle sağlık ve güvenlik), 153.1.b maddesi (çalışma koşulları) ve 153.2.b maddesinde bulunmakta olup, bu girişim Avrupa Parlamentosu ve Konsey tarafından olağan prosedür yoluyla işlenmektedir. Alternatif olarak, bağlayıcı olmayan araçlar (Tavsiye, Bildirim veya Kılavuz) kademeli uygulamayı kolaylaştırabilir, ancak bunlar bağlayıcı değildir ve farklı farklı düzenlemelere yol açabilir. Yasal etkinlik ve *acquis communautaire* ile tutarlılık açısından, pratik uygulamaya rehberlik etmek için soft law ile tamamlanma olasılığı saklı kalmak kaydıyla, yasama seçeneği tercih edilebilir.

İçerik açısından, Avrupa'da dijital ulaşılama hakkının gelişimi, düzenleyici, kurumsal ve kültürel yaklaşımlarda belirgin bir çeşitlilik ortaya koymaktadır. Bazı ülkeler, sendikaların katılımını ve zorunlu danışılmayı garanti eden zorunlu yıllık müzakereler, yasal yaptırımlar veya sektörel anlaşmalar içeren açık yasal düzenlemeler kabul etmiştir. Bu çerçevede bu hak, etkili bir şekilde uygulanmasını sağlayan sağlam toplu pazarlık ve danışılma yapıları ile desteklenen bir işçi hakkı olarak yapılandırılmıştır. Diğer ülkelerde ise, ulaşılama hakkının kurumsal kültüre veya parçalı iş uygulamalarına bağlı olduğu yorumlayıcı modeller veya örtülü korumalar bulunmaktadır. Bazı durumlarda, özel mevzuatın olmaması ve zayıf sosyal diyalog, gayri resmi ve keyfi uygulamalar riskini yaratarak dinlenme süresinin korunmasını işverenin inisiyatifine bırakmaktadır. Üçüncü bir grup, sınırlı düzenleme ve müzakere faaliyeti, özel yasaların yokluğu, düşük sendikal katılım ve kayıt dışı uygulamalarla karakterize edilir. Burada, ulaşılama hakkı yasal bir

yükümlülükten çok bir tavsiye olarak algılanır, bu da etkinliğini ve kurumsallaşmasını sınırlar.

Avrupa Birliği'nin müdahalesi, birçok üye ülke için yeni bir kavram getirdiği için son derece yaratıcı olmalıdır. Ulaşılama hakkı, tüm çalışanların sübjektif bir hakkı olarak yapılandırılabilir ve sağlık (Şartın 31.1. maddesi), mahremiyet (Şartın 7. maddesi) ve Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'nda yer alan adil ve eşit çalışma koşulları gibi temel haklarla bağlantılıdır. Bu hakkın içeriği, çalışma saatleri dışında iletişime cevap vermemekle sınırlı kalmamalı, çalışma saatlerinin gereksiz uzatılmasına, sürekli ulaşılabilirliğe ve dijital izinsiz girişlere karşı etkili garantiler içermelidir. Birlik yasama organının istihdam konularındaki mevcut kuralların uygulanmasına odaklanmayı dikkate alan yeni yaklaşımına baktığımızda DIGILARE projesi kapsamında da, özellikle Çalışma Süresi Direktifi bağlamında, ulaşılama hakkı ile ilgili bir uygulama yaklaşımının araştırılması şaşırtıcı değildir. Bu kavramsallaştırma, çalışma süresinin düzenlenmesi, algoritmik şeffaflık ve psikososyal risklerle ilgili önleyici tedbirler konusunda işveren yükümlülüklerini içeren bir düzenleyici çerçeve gerektirir.

Mevzuat, toplu pazarlık yoluyla içeriğini geliştirmek ve uyarlamak için sosyal tarafların yetkisini açıkça tanımalıdır. Avrupa Birliğinin müdahalesi, toplu sözleşmelerin bağlantı kesme süreleri, kontrol mekanizmaları (sunucu engelleme veya otomatik uyarılar gibi), haklı istisnalar ve olası tazminatlar ile eğitim ve farkındalık artırma önlemleri gibi hususları belirlemesine olanak tanıyan asgari bir çerçeve oluşturmalıdır.

Dijital gözetim araçları

İşyerinde dijital gözetim araçlarının kullanımı tamamen yeni değildir. Ancak yeni olan, büyük miktarda verinin toplanmasını ve analizini kolaylaştırdığı için dijitalleşmeyle daha erişilebilir ve güçlü hale gelen, önceden var olan tekniklerin evrimidir. Bu fenomen, bu senaryolarda insan denetimini sağlamak için işçi temsilcilerinin bilgilendirilme ve danışılma haklarının güçlendirilmesi ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır.

DIGILARE projesi tarafından incelenen Avrupa hukuk sistemleri dört ana yaklaşım altında gruplanabilir: Bazı hukuk sistemlerinde özel düzenlemeler bulunmamakta ve genel bilgilendirilme ve danışılma çerçeveleri veya veri koruma düzenlemelerine atıfta bulunulmakta, bazen de sınırlı uygulama mekanizmalarına yer verilmektedir.

Diğerleri ise, geçersizlik yaptırımı altında kontrol teknolojilerinin uygulanması için temsilcilerle anlaşma yapılmasını gerektiren ortak yönetim modellerini benimsemektedir. Üçüncü bir grup ülke ise şeffaflık, orantılılık ve Genel Veri Koruma Yönetmeliğine uyum üzerine odaklanmakta, bilgilendirme yükümlülükleri getirmekte ve bazı durumlarda doğrudan performans izleme amaçlı kullanımları açıkça yasaklamaktadır. Son olarak, genel bilgilendirilme ve danışılma yükümlülüklerini tanıyan, ancak özel araçlardan veya etkili katılımdan yoksun hukuk sistemleri de bulunmaktadır.

Bu ortamda, Avrupa Birliği'nin düzenleyici müdahalesi, özellikle davranış veya insan onuru etkilendiğinde veya önemli algoritmik riskler olduğunda, tüm izleme teknolojileri için en azından önceden ve etkili bir danışılma sürecini garanti etmelidir. Bu yükümlülük, yaptığımız diğer önerilerle uyumlu olarak, 2002/14/EC Direktifinin 4.2. maddesine dahil edilebilir:

e. dijital gözetim ve izleme sistemlerinin getirilmesine yol açabilecek kararlar hakkında bilgilendirilme ve danışılma.

Asgari müdahale önerisinin ötesine geçerek, Adalet Divanı tarafından adalete erişim temel hakkının kullanılması için gerekli olduğu kabul edilen, açıklayıcı ve düzeltici haklarla birlikte, sürekli coğrafi konum belirleme veya kalp atış hızı izleme gibi müdahaleci uygulamalara sınırlamalar getirilmesi ve insan denetimi garantisi gibi önemli şeffaflık yükümlülüklerinin dahil edilmesi tavsiye edilebilir. Devletler arasındaki düzenleyici farklılıklar göz önüne alındığında, bu içerik yumuşak hukuk araçlarına dahil edilmesi daha uygun olabilir.

Çevre

DIGILARE proje önerisi, sosyal diyalogda yeterince dikkat çekmeyen bir diğer önemli dönüşüm olan çevresel dönüşümü de ele almıştır. Bu nedenle, çevresel sürdürülebilirliği işçi ve işverenlerin gündemine dahil etmek uygun görünmektedir.

DIGILARE projesinin sonuçları, en azından bazı üye devletlerde, toplu pazarlık ve bilgilendirme ve danışılma haklarında çevresel önlemlerin öneminin – her ne kadar yavaş da olsa – giderek arttığını ortaya koymuştur. Yeşil dönüşüm ve dijitalleşme, katılımcı yönetimi gerektiren birbiriyle bağlantılı süreçlerdir.

Bu taahhüdü güçlendirmek için, 2002/14/EC sayılı Direktife, işçi temsilciliği organlarının alınan iş kararlarının çevresel etkileri hakkında bilgilendirilme ve danışılma hakkını tanıyan bir 4.2.f maddesi eklenmesi uygun olabilir.

Bu değişiklik dışında, ileriye dönük olası bir yol, sürdürülebilir mobilite, enerji verimliliği ve atık yönetimi gibi konuları ele alan “yeşil maddelerin” toplu sözleşmelere dahil edilmesini teşvik etmektir. Bu fikrin etkili olabilmesi için, temsilcilerin çevre becerileri konusunda eğitilmesi ve sürdürülebilirliğin sendika ve kurum kültürüne entegre edilmesi gerekmektedir.

Bu masrafları karşılamak için, daha önce de belirttiğimiz gibi, şirketlerin bu yatırımı karşılamasına yardımcı olacak finansman mekanizmaları oluşturulmalıdır. Bu tür masrafların kurumlar vergisi beyannamelerinde vergi indirimi olarak kabul edilmesi gibi vergi avantajları yoluyla veya devletten veya Avrupa Fonlarından doğrudan mali katkılar yoluyla olsun, şirketlerin bu çevresel geçişin yükünü tek başına üstlenmemesi gerekmektedir.

EĞİTİMİN ÖNEMİ

DIGILARE projesi, dijitalleşme çağında bilgilendirilme ve danışılma konusunun sadece teknik bir mesele değil, işyerinde demokrasi, hakların korunması ve iş dünyasının rekabet gücünü etkileyen yapısal bir zorluk olduğunu göstermektedir. Önerilen çalışma alanları, düzenleyici reformlar, toplu pazarlık ve ulusötesi iş birliğini bir araya getiren kapsamlı bir yaklaşımı işaret etmektedir. Amaç, işgücü kurumlarını dijital çağa uyarlamakla kalmayıp, bu geçişin şeffaflık, adalet ve sürdürülebilirlik ilkeleri çerçevesinde gerçekleştirilmesini sağlamaktır.

Bunun temel unsurlarından biri, eğitim ve mesleki yeniden eğitim olacaktır. Dijitalleşme, yeni teknik beceriler, problem çözme yetenekleri ve veri analizi uzmanları gibi yeni profiller gerektirmektedir. Şirketler ve sendikalar, mesleki körelmeyi önleyen ve istihdam edilebilirliği güçlendiren sürekli eğitim planlarını teşvik etmeli ve teknolojik geçişin işgücünden dışlanmaya yol açmamasını sağlamalıdır.

Yukarıdaki reformların herhangi birinin etkinliği hem işçilerin hem de işverenlerin temsilcilerinin teknik ve stratejik hazırlık durumuna bağlıdır. DIGILARE projesi, birçok durumda dijital beceri eksikliğinin gerçek katılımı sınırladığını göstermiştir.

Bu nedenle, bir yandan sendika temsilcileri ve iş konseyi üyeleri, diğer yandan da insan kaynakları yöneticileri için dijital beceriler ve veri analizi konusunda sürekli eğitim programları tasarlanması gerekli görünmektedir. Böylece, örneğin şirketin kullandığı algoritmaların verimlilik ve üretkenlik açısından gerçekten en uygun çözümü sağlayıp sağlamadığını değerlendirebileceklerdir.

Dijital Avrupa Programı, bir Avrupa Dijital Uyum Fonu oluşturulması için model olarak hizmet edebilir. Bu fon, elbette çok önemli olan temel dijital okuryazarlık ile sınırlı kalmamalıdır. İşyerinde dijital geçişi kolaylaştırmak için, Avrupa düzeyinde ve her üye ülkede, bilgilendirilme ve danışılma haklarını etkili kılmak için algoritmik okuryazarlık da dahil olmak üzere ileri düzey içeriklere yer vermelidir. Bu varsayımsal program çerçevesinde sosyal ortakların eylemleri, belirli eğitim girişimlerinin tasarlanmasında belirleyici olacaktır.

Bu bağlamda, sistematik olarak veri toplamak ve karşılaştırmak, iyi uygulamaları belirlemek ve ulusal içtihatları izlemekle görevli, kurumlar ve sosyal ortaklar için referans noktası ve uzman danışman olarak hareket edecek dijitalleşme ve endüstriyel ilişkiler konusunda Avrupa gözlem merkezleri kurulması tavsiye edilebilir.

Aynı şekilde, yorumlama kriterlerini standartlaştırmak ve sosyal ortakların müzakere kapasitesini güçlendirmek, etkili uygulamaları için gerekli olan yeterli bilgi aktarımını ve kurumlar arası koordinasyonu sağlamak amacıyla Avrupa düzeyinde ortak araştırma projeleri ve eğitim programları teşvik edilebilir.

DIĞER POLİTİKA SEÇENEKLERİ

Bu belgedeki öneriler doğası gereği asgari düzeydedir. Ancak, DIGILARE projesi kapsamında yürütülen çalışmalar, burada önerilenlerden daha ileri düzeyde içerik barındıran, farklı türde fikirlerin önünü açmıştır. Okurlarımızı, kısa süre içinde yayınlanacak olan projenin teorik sonuçlarını incelemeye davet ediyoruz.

Her durumda, bu belgeyi, alternatif eylem planlarının neler olabileceğini belirterek sonlandırıyoruz:

- Şirketlerde algoritmik veya dijital yönetimle ilgili, bağlayıcı bir şekilde soft law hukuk önlemleri olarak özetlediğimiz birçok öneriyi içeren bir *omnibus* direktif.
- Bu açıdan ulaşılamama hakkını güvence altına almak için Çalışma Süresi Direktifinin uygulanmasına ilişkin bir direktif.