



SİYASİ YÖNELİM BELGESİ

ÇALIŞAN-İŞVEREN İLİŞKİLERİNİN DİJİTALLEŞMESİ
YENİ DİJİTAL DÜNYADA ESKİ DEĞERLER

INTRODUCTION..... ¡Error! Marcador no definido.

SOCIAL DIALOGUE AS AN ESSENTIAL ELEMENT FOR INNOVATION ¡Error!
Marcador no definido.



Co-funded by
the European Union

WHO ¡Error! Marcador no definido.

WHERE ¡Error! Marcador no definido.

On the form ¡Error! Marcador no definido.

On the substance ¡Error! Marcador no definido.

HOW ¡Error! Marcador no definido.

European works councils ¡Error! Marcador no definido.

WHAT ¡Error! Marcador no definido.

Algorithms and Artificial Intelligence ¡Error! Marcador no definido.

Digital disconnection ¡Error! Marcador no definido.

Digital surveillance tools ¡Error! Marcador no definido.

Environment ¡Error! Marcador no definido.

THE IMPORTANCE OF TRAINING ¡Error! Marcador no definido.

OTHER POLICY OPTIONS ¡Error! Marcador no definido.

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 Euro bölgesinde çalışan kişilerin %13.5'i bu şartlardayken, Hollanda'da bu sayı %38² ile en üst noktasına ulaşmıştır.

Ancak dijitalizasyon, teknoloji içerikli işler ve evden çalışmanın daha da ötesine taşmaktadır. Nihayetinde üretim araçları ve yöntemlerindeki gelişmeler çalışma haklarının değişikliğe uğradığı bir senaryo ile Avrupa Birliği'ni yüz yüze getirmektedir. Bu değişim, bazı araştırmaların da işaret ettiği gibi Yapay Zeka kaynaklı olarak iş alanlarında kesintilere veya bu teknolojilere olan muhtelif erişimlere göre cinsiyet, yaş veya sosyal durumdan dolayı istihdama erişimde dışlanmalara neden olabilecektir. Ancak başka değişimler de çalışanlara fayda getirebilecektir, mesela daha kısa mesai saatlerine yansiyacak şekilde verimlilikte iyileşmeler gibi. Dijitalizasyon çok çeşitli çehrelerle kendini gösteren bir süreçtir.

Bu belgenin çıkış noktası, Avrupa Birliği ve üye Ülkeleri'nin dijitalizasyon boyutunda geleceğin iş dünyasına hazırlanabilmesi için sosyal diyalog ve bununla bilgi edinme ve danışma haklarının temel araçlar olduğu kanaatidir. Avrupa Birliği uzun yıllardır şirket içi iletişimin bu değişimlere bir hazırlık aracı olduğunu savunmaktadır. Çok ender dönemlerde Avrupa bu nitelikte bir değişim ile yüz yüze kalmıştır ve sosyal diyalog kendisini temel araç olarak öne çıkarmalıdır.

10 Eylül tarihi itibariyle muhtemel yeni bir Avrupa Sosyal Haklar Sütunu Eylem Planı hazırlığı için Avrupa Komisyonu tarafından başlatılan danışma süreci sona ermiştir. Bu belge bir nevi bu tartışmaya kendi bakış açımızı sunmaktadır.

Dijital dünyada iyi tasarlanmış bir bilgi edinme ve danışma sisteminin bir lüks olmaktan öte rekabetçi, karar verici bir etken olduğunu düşünüyoruz. Bizi bekleyen

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

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

zorluklar doğru bir perspektifle ele alınırsa bireysel ve ortak haklar garanti altına alınacak ve üretkenlik artacak ve hatta yeniliklerin önü açılacaktır.

YENİLİK İÇİN SOSYAL DİYALOĞUN TEMEL UNSUR OLMASI

İşbirliği ve çatışma ortamından kaçınma, iş ilişkilerinin geleceğine dair tartışmada bu Eylem Planı veya her türlü inisiyatifin inşa edildiği temeller olmalıdır. Doğal olarak, Avrupa Birliği yanında üye Ülkelerin de kurumsal yardım vermesi şart olup şirket içi eylemlere destek olmalıdırlar. AB finansmanından faydalanmak veya mali avantajları dikkate almak çok faydalı araçlar haline gelebilirler.

Savunduğumuz bu işbirliği modeli bizzat Eylem Planının belirlediği hatta Avrupa sosyal diyalogu ile başlatılmalıdır. ABİHA (Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma), madde 154 kapsamında, sosyal politika önerilerinin sunulmasından önce Birliğin bir eylemine ilişkin olası yönelimleri tanımak için Komisyon sosyal ortaklara danışacak, sonrasında eylemin içeriğine yönelik olarak ikinci safhaya geçilecektir.

Son yıllarda etkin yasamanın oluşturulmasına hizmet eden öneriler incelendiğinde, Avrupa Komisyonu tarafından yürütülen görüş alışverişlerinin ABİHA, madde 154 kapsamının da ötesine geçtiği gözlenmektedir. Yasal kapsamı ABİHA, Başlık X dışına taşan ve bu cihetten kelimenin tam anlamıyla “sosyal politika” olarak düşünülmemesi gereken normlarda, genel toplumunda görüşlerinin alındığı safhada, ilgili taraflara yapılan danışma faaliyeti pratikte bir evrim olarak kendini göstermiş ve Avrupa Sosyal Diyalog Anlaşması bu boyutu metnine eklemiştir.

Buna en güzel örnek, hizmet sunumu çerçevesinde çalışanların yer değiştirmesine dair Yönerge 96/71/AB ile tadil, 2018/957 sayılı Yönerge'nin (AB) kabulüdür. Yerleşme ve hizmet sunum özgürlüklerine dair ABİHA, madde 53 ve 62 hükümlerine dayanan bir Yönerge'dir. Bu bakımdan ABİHA, madde 154 söz konusu edilemez. Ancak, Komisyon tarafından hazırlanan teklif kapsamında ilgili taraflara yapılan danışmada, dikkat konusu değişiklik bağlamında, diğer tekliflerde yer almayan tüm sosyal, sektörler arası ve sektör ortaklarının düşünceleri detay ile belirtilmiştir. Bu mekanizma ile Avrupa Birliği kanunlar bütününde farklı bir şekilde değerlendirilse de önem arz eden çerçeveye ulaşabilmek için sosyal politika teknik sınırları aşılmıştır.

Bu husus dikkate alınarak bu belgede yer alan tekliflerden her hangi birinin uygulanması anında Antlaşma'nın felsefesine uygun olarak sosyal temsilcilere ve imkan dahilinde, alınacak tedbirler hakkında danışmak gerektiğinin en uygun yol

olacağını düşünmekteyiz. Sosyal temsilciler ile DIGILARE projesi çerçevesinde yapılan bilgi alışverişi, pek çok cihetten bizzat onların asıl gereksinimlerin neler olduğunu tespit etmekte yetkin olduklarını kabul etmemize yardımcı olmaktadır. Val Duchesse şehrinde başlayan Avrupa Sosyal Diyalog sürecinin 40. yıl dönümünde, tabii ki bir abluka aracı olarak kullanılmasına izin verilmeden, bu değerli görüşlerin dikkate alınmadan yasaların belirlenmesinin bir anlamı olmadığı kanaatindeyiz.

DIGILARE projesi sırasında karşılaştığımız doğru pratiklerden de görüldüğü gibi iyi bir şekilde tasarlanması halinde dijital çalışma şirketler ve çalışanlar arasında paylaşılan stratejik bir değer haline gelebilir. Firma yönetimi ile çalışanların yoğunlaşması gereken konu kaliteli bir dijital çalışma ortamının hep birlikte oluşturulmasıdır. Kanaatimizce doğru bir işleyiş altında bilgi edinme ve danışma mekanizmaları ile çalışanların ortak ihtiyaçlarının karşılandığı bir dijital çalışma söz konusu olmalıdır. Aynı zamanda, bu kaliteli dijital çalışma ve tabii ki doğru bir şekilde işleyen bilgi edinme ve danışma mekanizması, DIGILARE projesinde ilgili tarafların ortak oluşturduğu bilgiden de anlaşıldığı gibi rekabete katkıda bulunan etkenlerdir. Bu bakımdan, kaliteli dijital çalışma sadece sosyal bir talep değildir.

KİM

DIGILARE projesi ilk koordinasyonu, bilgi edinme ve danışma haklarını şahsa özel cihetten tanımlamaya ve etkinlik alanını genişletmek için imkanları dikkate almaya yöneliktir.

Dijitalizasyon verimli bir modeli beraberinde getirmekte, göreceli olarak üretimin merkezden uzaklaşmasına ve yer değiştirmesine hizmet etmektedir. Şirketler personelini azaltmaya başlayarak artık geçmişte kaldığı düşünülen sivil veya ticari sözleşme formüllerine yönelmektedirler. Platform ekonomileri bu eğilimin gözlemlendiği ortamlardan biri olmuş ve pek çok durumda ekonomik bağımlılık ve güvencesizlik bağları yaratarak günümüzde daha da güçlenerek yaygınlaşmıştır. Çalışanların temsili ve bilgi edinme ve danışma hakları üzerindeki olumsuz etkileri pek çok kere kendini göstermiştir.

Bu durumla ilgili olası çarelerin incelenmesi noktasında, DIGILARE projesinde yer alan tartışmalarda, söz konusu ekonomik bağımlılığın yasal açıdan savunulması yorumlandığında çok önemli ayrımlar gözlenmiştir. Bu farklılıklar hem ulusal hem de *ideolojik* temellere dayanmaktadır: İş Hukuku'nda serbest çalışanların ve diğer çalışma dışı modellerin pozisyonu, sendikaların savunmadaki rolü ve ilgisi, ve tabii ki Avrupa Birliği Hukuku'nun uygulamaya konulmasına ait teknik sorunlar.

Ayrılıklar can alıcı bir tartışma konusuna işaret etmektedir: standart dışı çalışanların korunmasına dair bir endişe mevcuttur şu anda, ayrıca ülke ve Avrupa kaynaklı pek çok belgede yer almaktadır. Burada bu ilişkilerin türünü ele almak yerine sözleşme durumları tartışmasına girilmeden bu kişilerin bilgi edinme ve danışma haklarının garantisine dair kapsam ele alınacaktır.

Avrupa Birliği Temel Haklar Sözleşmesi, madde 27, Birlik için çıkış noktası olup işçilerin veya temsilcilerinin bilgi edinme ve danışma hakkını tanımaktadır, ancak “çalışanı” tanımlamamaktadır. Yıllar boyunca bu boşluk açısından ABİHA, madde 45 kapsamında anılan çalışanın Avrupa Birliği tanımı dikkate alınmıştır. Bununla birlikte, bu tanımın kendiliğinden kavranması tamamen memnuniyet verici değildir. Bu kavrama dahil olan topluluklar var ise de yöneticiler veya yönetim kurulunu oluşturan kişiler gibi kendi başlarına bilgi edinme veya danışma yapmak zorunda olmamalıdır. Buna karşın ekonomik bağımlılığı olan serbest çalışanlar gibi diğerleri, örneğin, bilgi edinme ve danışma haklarını gerekçelendiren riskler taşıyıcılar da dışarıda kalmaktadırlar. İşte burada, standart spesifik bir yorumlama teklifi ortaya çıkmaktadır: 27. maddenin amacına göre korunan kişinin profilinin belirlenmesi (ortak katılım ve işveren gücünün demokratik kontrolü), çalışan statüsünün dışında kalan, maaşlı olmayan, ama bağımlı olan kişilerin de kapsam içine alınmasına kapı açacaktır.

DIGILARE projesi kapsamında muhtelif Yönergelerin tahlilinden bilgi edinme ve danışma haklarının belirli amaçlara hizmet (sağlık ve güvenlik, yeniden yapılanma, eşitlik) eden ek önemler olarak algılandığı anlaşılmaktadır. Bu açıdan, her amaçta kapsamın kişiyi de içermesi hedeflenmeli ve öngörülmelidir. Rejimler bir birinden farklılık gösterebilir, ancak asıl amaca bakarsak, kendilerini aynı oranda etkileyen işveren kararları karşısında çalışanlar ve benzer kişilerin asimetric bilgi riskleri ve müzakere yetkileri ortaktır. Bu teleoji bakış açısı yeni değildir: örneğin, serbest meslek sahibi çalışanlarının toplu iş sözleşmeleri hakkındaki Avrupa Yönergeleri’nde (2022/C 374/02) yer almaktadır.

Birlik Hukuku bu alanda önemli evrim perspektiflerine imkan vermiştir. Daha önceki Yönergeler karşısında bireysel kavramın daha da genişletilmesinde ileri bir adım olmuş Yönerge (AB) 2019/1152 ile bu hususta Yönerge (AB) 2024/2831 arasındaki tezat dikkat çekicidir. Birey kapsamı tanımlanırken aradaki fark çok açıktır. İlk normda sınırlı bir formül benimsenmişti: “Adalet Mahkemesi içtihatları da dikkate alınarak yasalar, toplu iş sözleşmeleri veya her bir Üye ülkede geçerli pratikler kapsamında, iş sözleşmesi veya bir iş ilişkisi olan tüm çalışanlar”. İkinci norm bazı haklara ilişkin kapsamı daha da genişletmekteydi. Çalışanlara dair yukarıda ifade

edilen sınırlı formül haricinde “platformlarda iş yapan kişiler”e dair ikinci bir tanım mevcuttur: “sözleşme ilişkisi türüne veya ilgili tarafların söz konusu ilişkiye atfettiği tanıma bakılmaksızın platformlarda çalışan bir kişi”. Algoritmik yönetim tedbirleri (bölüm III) vasıtasıyla şahsi verilerin korunmasını hedefleyen ve ABİHA, madde 16”ya dayanan ilkeler de iş sözleşmesi olmadan “platformlarda iş yapan kişiler”e uygulanmaktadır.

Bu Yönerge’den çıkarılan dersler çok önem arz etmektedir. İlk olarak, eğer politikacılar istekli olursa çeşitli nitelikte çalışma normları kabul edilebilir. “Platformlarda iş yapan kişilerin temsilcileri” kavramı bizzat Yönerge’de tanımlanırken bizim de teklif ettiğimiz önlemlerin alınmasına imkan vermektedir. İkinci olarak, ABİHA, Başlık X haricinde sosyal içerikli yasal hükümler oluşturulmasına hizmet edecek yasal temeller mevcuttur.

Bu gerçeklik bazında ülke yasaları ve pratiğine uygun olarak bilgi edinme ve danışma haklarının bireysel kapsamı genişletilecek ve sendika veya birim bazında çalışanların mevcut temsilcileri için vekili tanımlayacak yasal eylem teklifi oluşturmak mümkündür. Burada iki olası temel söz konusudur: ABİHA madde 114 ve ABİHA madde 115.

İlk madde, Konsey’de siyasal anlamda yeterli çoğunluğu gerektiren şarta göre daha basit. genel yasama prosedürünün kullanılmasıdır. Burada, “başkaları hesabına çalışan işçilerin hakları ve çıkarlarına ilişkin” hükümler bakımından kullanımı yasaklayan ABİHA madde 114.2 hükümleri en büyük engeldir. Ayrıca bu tür hakların bu durumda olmayan kişileri de kapsamı teklifi konusu olduğu aşıkardır, ancak bu olasılık eylemin meşruluğu noktasında şüphelere yol açabilir.

İkinci hukuki temel, Antlaşma’nın kendisi kadar eski tarihe dayanan, iç pazar hakkında genel hüküm, ABİHA madde 115’tir. Özel yasal temellerin varlığından dolayı son yıllarda kullanımı azalmıştır. Ancak, bilgi edinme ve danışma haklarının ilk olarak ele alındığı Yönerge 75/129/AET maddesinin bu teklif konusu yasal temellerin ilk sürümü olan TCEE (Avrupa Ekonomik Topluluğu Kurucu Anlaşması), madde 100 hükmünden hareketle kabul edildiği unutulmamalıdır.

Hangi temel esasa bakarsak bakalım, özellikle ABİHA, madde 115 kapsamında bu noktada benimsenmesi gereken yasal çerçeve bir Yönerge olmalıdır, zira Antlaşma başka bir alternatifte imkan vermemektedir. Yönerge içeriği bireysel çerçevenin yeniden tanımlanmasına odaklanmalıdır. Bunun için iki yöntem söz konusudur.

İlk olarak, bilgi edinme ve danışma haklarının ele alındığı her bir normda çalışan tanımının yeniden yapılması söz konusu olabilir. DIGILARE projesinde yapılan etüd esas alınarak mevcut normların³ her biri için teferruatlı değişiklikler teklif edilebilir.

İkinci olarak, alt ve üst limitlerin hesaplanması da dahil topluluk bünyesinde bilgi edinme ve danışma haklarının hükümleri açısından yeni bir “çalışan” tanımının belirlendiği Yönerge 2002/14/AB, madde 2 tekerrür hükmünün eklenmesi de yeterli görülebilir. Kanaatimizce toplu iş sözleşmesi Yönergeleri’nde Avrupa Komisyonu tarafından dikkate alınan ölçütlere uygun olarak bu kapsamı genişleten kriter, ekonomik ve işlevsel bağımlılık kriteri olmalıdır. *Elite Taxi* hususunda Adalet Mahkemesi “karar verici etki” düşüncesine işaret etmiş olup işte bu, kapsam genişletmesini belirlemeye hizmet edecek kriter olabilir.

Madde 2 tekerrür. Bilgi edinme ve danışma hakları yönünden çalışanın tanımı

1. Topluluk mirasında öngörülen bilgi edinme ve danışma haklarının kullanımı açısından alt ve üst limitlerin hesaplanması da dahil ülke Hukuku çerçevesindeki yasal sınıflandırmaya bakılmaksızın bir faaliyeti organize eden kurumun ekonomik ve örgütsel bağımlılığına dahil olması şartıyla bir ücret karşılığında esasen kendi şahsi işine dayanarak yine kendi idaresi ve kontrolü altında başka bir kişiye hizmet veren her türlü özel şahıs “çalışan” olarak algılanacaktır.
2. Özellikle aşağıdaki hususlarda kurumun ilgili hizmetin esas şartları üzerinde karar verici etkisi, bu bağımlılığın tespiti için belirleyici ölçüt olacaktır:
 - a) Fiyat ve tarife tespiti.
 - b) Görevlerin tayini ve dağılımı
 - c) Teknolojik araçlar vasıtasıyla veya doğrudan hizmet üzerindeki kontrol.
 - d) Hizmet vereni sistem dışına çıkarma veya ona yaptırım uygulama olasılığı.
3. Bu madde hükmü, Birlik Hukuku diğer enstrümanlarında atfedilen çalışan tanımlarına hatta üye Devlet’lerin bu korumayı başka kişi kategorilerine kadar genişletme yetkisine halel getirmez.

³ Bu hususta, bakınız, birinci Sentez Raporumuz: <https://www.digilare.eu/documentation/first-synthesis-report-digilare/>

NEREDE

DIGILARE projesinde yapılan ikinci koordinasyonda bilgi edinme ve danışma haklarının muamelesini ulusötesi düzeyde düzenleyen ve çelişkileri ele alan bir normun Avrupa Birliği Hukuku'nda bulunmadığı görülmüştür. Diğer taraftan Topluluk bünyesinde şirketler ve grup şirketler açısından Yönerge 2009/38/KY, uluslararası hususlarda bilgi edinme ve danışma kurallarını belirlerken, işin “ulusötesi” bir şekilde yapıldığı hallerde ne tür bilgi edinme ve danışma prosedürleri olduğuna dair normlar bulunmamaktadır. Dijital çalışma, uzaktan çalışma, evden çalışma ve matris örgütler gibi diğer işbirliği şekilleri bazı çalışanların bilgi edinme ve danışma ilke ve pratiklerinden faydalanamamalarına yol açabilecek durumlara açık kapı bırakabilirler, zira ilgili yasalar açısından gerekli bağ veya ilişki söz konusu değildir. Avrupa Birliği Şartı, madde 27'nin bilgi edinme ve danışma temel hakkını garanti altına aldığı dikkate alınırsa bu çok sorunsal bir durum olmaktadır.

Projenin gelişimi sırasında ilgili taraflarla yapılan tartışmalarda ilgili ülkelerde veya çalışanın bir fiil çalıştığı ülkelerde şirketler oluşturmak suretiyle pratikte genelde *basit* çözümlere gidildiği anlaşılmıştır. Çoğu zaman bu durumda şirketin kurulu olduğu ülkede bilgi edinme ve danışma ilkelerinin uygulanmasına izin verilmekte, sıklıkla da o ülke Hukuku çerçevesinde iş ilişkisinin sözleşme tarafı tesis edilmektedir. Bu çözüm şüphesiz Avrupa iş hayatının tümü için genelleme değildir.

DIGILARE projesi kapsamında ülke seviyesinde bilgi edinme ve danışma haklarının biçimlerine dair çeşitlilik ve bu hakların tesisi için “ilişki faktörünün” ne olduğu bir kez daha dile getirilmiştir. Bazıları sözleşme niteliği üzerinde fikir belirtirken başkaları da iş sözleşmesinin şahsi kapsamı dışında gerçekten mevcut olduğunu savunmaktadır. Bu ayrılık, teklif konusu çelişki ilkesinin ele alınmasına yönelik daha iyi bir yöntem bulunmasını şart koşturmaktadır; yürürlükteki kanunda mevcut ilkelerin tadili mi yoksa özel bir mevzuat oluşturulması mı.

Şekil hakkında

Yönerge 2009/38/AB kapsamındaki mevcut çözümlerin tüm şirketlerde tatbik edilemeyeceği açıktır. Ancak, araştırmalarımızda ana bir teklif olarak öne çıktığı gibi, her duruma göre hangi mevzuatın (ve yetkili yargı) uygulanacağını belirleyen bir kanunlar çelişkisi ilkeler birliği oluşturulmalıdır. Dört olası alternatif bulunduğu kanaatindeyiz.

Bilgi edinme ve danışma hakları ile kullanımına dair uluslararası cihetleri düzenleyen yeni bir maddenin bu hakların düzenlendiği her bir yönergeye eklenerek

tadil edilmesi ilk olasılıktır. Bu tadil birey bazında kapsamın genişletilmesi için yaptığımız önerilere paralel yürütülebilir. Madde ABİHA, 153.1.e ve ABİHA, 153.2.b bunun için hukuki temel oluşturmakta olup son dönemde Avrupa Şirketleri Komiteleri hakkında Yönerge değişikliği teklifinde olduğu gibi olağan prosedür ile Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından bu seçenek işleminden geçirilebilir.

Daha direkt olan diğer olasılık da her iki Roma Mevzuatı'ndan birinin tadil edilmesi (muhtelif ulusal sistemlerde bilgi edinme ve danışma haklarına yüklenen anlamı %100 olarak hiç birinin karşılamadığını da kabul etmekle birlikte) ve uygulanan kanununa dair ilgili normların belirlenmesidir. Yargı yetkisi bakımından bu cihetin 1215/2012 sayılı Mevzuat'a (AB) eklenmesi seçeneği her hangi bir tartışmaya yol açmayacaktır ve bu hakların gerçekten etkin olabilmesini sağlamak için yargıya erişim hakkını garanti altına almak açısından faydalı olacağı görülmektedir.

Daha pragmatik ve doktrin tezlerinden uzak, ama aynı zamanda daha cesaretli üçüncü bir seçenek ise niteliği üzerinde tanım yapmadan tamamen Avrupai bir mevzuat olarak uluslararası hususlarda bilgi edinme ve danışma haklarına dair özel bir mevzuatın kabulünden geçmektedir. Bu mevzuat monograf nitelikte olabilir veya bu hususta tüm Avrupa mevzuatını kapsayacak tek bir yasal organ oluşturulması isteniyorsa yargı yetkisi hususu da dahil edilebilir.

Bu Mevzuatın işleme alınması için yasal esas şüphesiz ABİHA, madde 81.2 olup "sınır ötesine geçen sivil hususlarda adli işbirliği" hakkında önlemlerin alınması için olağan yasama prosedürüyle Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'ne yetki vermektedir.

Avrupa Birliği Antlaşması içerisinde bu maddenin önceki sürümleri, sözleşme yükümlülükleri hakkında tatbiki kanun ile sözleşme dışı yükümlülükler hakkında uygulamadaki 864/2007 sayılı kanuna dair 593/2008 sayılı Mevzuat'ın (AB) kabulü için esas oluşturmuşlardır. Mevcut metni ile bu madde, sivil ve ticari hususlarda yetkili yargı, adli kararların tanınması ve infazına dair 1215/2012 sayılı Mevzuat (AB) kabulü için yasal esas teşkil etmiştir. Bu bakımdan, hangi kaidenin bu normun kabulü için esas teşkil edeceğine dair teknik yasal tartışmaya yer kalmamaktadır.

Diğer bir olasılık da ABİHA, maddeler 154 ve 155 kapsamında bir sözleşme suretiyle bizzat maddeler hükmüyle veya yasalara riayet çerçevesinde toplumsal ortaklara söz hakkının verilmesidir. Bu hususun tüm Avrupa Birliği içerisinde bağlayıcı ve ortak bir şekilde düzenlenmesi gerektiğini düşündüğümüzden dolayı bizzat pratikte edinilmiş bilgileri bazında uygulanması gereken ilişki kriterleri hakkında tekliflerini sunmaları halinde toplumsal ortakların rolü daha iyi bir nitelik kazanacaktır.

Esas hakkında

Yetkili yargı ve tatbiki yasamanın tespitine dair ölçütler DIGILARE projesinin önemli bir kısmında araştırma ve tartışma konusu olmuştur. Sınır ötesi bağlamda bilgi edinme ve danışma haklarına dair uygulanacak yasanın tespiti için ilişki kriterleri hakkındaki doktrinlerin tahlili, dikkatli bir şekilde ele alınması gereken faydaları ve sorunları açığa çıkarmaktadır.

Araştırmalarda pek çok Devlet'te ülke sınırlarının önemli bir ölçüt olduğu ortaya çıkmış olsa da bu haliyle ilişki faktörü olarak görülemez, zira hangi yasanın uygulandığı konusuna dair bir bağlantı sunmamaktadır. Daha ziyade, örneğin, işletmenin üye Devlet topraklarında bulunması veya örneğin, işin belirli bir üye Devlet topraklarında bizzat yapılması hallerinde bir ülkenin bilgi edinme ve danışma hakkındaki normlarının sadece uygulandığını öngören bir ilkedir.

"İşletmede çalışma" ilintisi faktörü bazı üye Devlet'lerde yargı geleneğinden dolayı berraklık ve devamlılık sunabilir, ancak özellikle ulusal yasaların esasen fiziki bir çalışma yeri gerektirdiği hallerde fiziki çalışma yeri bulunmayan dijital ortamlarda yetersiz kalabilir. Bu normlarda yasa boşluk riskini ortaya çıkaracak ve kendi yararına, yetkili mahkeme arayışı çabalarına ön ayak olabilecektir.

Diğer taraftan ferdi sözleşme kanunuyla ilinti resmiyet açısından basit iken, toplu iş süreçleri birliğini parçalayabilecek ve bilgi edinme ve danışma haklarının etkin kullanımı zayıflatacaktır, zira farklı bir üye Devlet'te ikamet eden ve çalışan ve vergilendirme ile sosyal güvenlik açısından o üye Devlet'te kurulu yan şirket ile iş ilişkisi bulunan her bir işçi farklı bir rejime bağlı kalabilecektir.

İlişki faktörü olarak sendika üyeliği toplu iş sözleşmesini ve müzakerelerini güçlendirmekle birlikte sendika faaliyet alanına bağımlı kalacak ve örgütlü olmayan grupları kapsam dışında tutacaktır. Ayrıca, bilgi edinme ve danışma haklarından istifadenin sendika üyeliğine esasen bağlı olmadığı, çifte temsil sistemine dayalı ulusal gelenekler ve kaidelerle uyuşmayan bir ölçüttür.

Diğer taraftan, olağan iş yeri kriteri sağlık ve emniyet bakımından işlevsel olup risk kendisini fiziken göstermektedir, fakat farklı noktalardaki ekipleri etkileyen örgütsel kararların her yer için aynı olmasını garanti etmemektedir.

Ortak çıkarlar algısı ve kararların alındığı yer ile olan bağ, dijital gerçekliğe daha uyumlu çözümler sunmaktadır, zira irade merkezi ile temsiliyeti bağdaştırmakta ve prosedür birliğini korumaktadır. Bununla birlikte, belirsizliği ve uyuşmazlığı ortadan

kaldırmak için “karar alma merkezi”ni teşkil eden ve bunun nasıl kanıtlanacağına dair kesin tanımlara ihtiyaç vardır.

Sanal bir “ortak iş yeri” fikri yenilikçi olup temsiliyet noktasında online çalışanların dahil edilmesine imkan sunmakta, fakat objektif kanıt ve sınırları açısından zorlukları beraberinde getirmektedir.

Son olarak, şirket adresi artık bir kriter olarak açık bir referans noktasıdır, ancak sahte şirketler veya benzeri sahte pratiklere dayanan manipülasyonu önlemek maksadıyla vergi yükümlülüğünden kaçınmaya karşı tedbirler de dikkate alınmalıdır.

Bununla birlikte, tüm ihtiyaçları karşılayan mükemmel bir ölçüt bulunmadığından, sözleşme yükümlülüklerinde olduğu gibi benzer bir kademeli sistemin oluşturulmasına ihtiyaç vardır.

NASIL

DIGILARE projesi üçüncü koordineli çalışmalarında bilgi edinme ve danışma prosedürlerinin dijitalizasyonu noktasında Avrupa’da heterojen bir durum bulunduğu anlaşılmıştır⁴. Başka bir sonuç da beklenemezdi, zira iş ilişkileri sistemi düzenlemesinde bu denli derin bir ayarlamaya başka hiç bir alanda rastlanmamaktadır. Tek kanal veya çift kanal vasıtasıyla bilgi edinme ve danışma haklarını kullanan bireyin tanımı ulusal kimlik yönünden önemli bir özellik olup ulusötesi yasal bir eylem çok zor görünmekte, hatta ABİHA, madde 153.5 kapsamında yasak addedilebilir. Bu cihetten bizim önerilerimiz şirket dışında sendikal eylemi konu etmeden şirket içerisinde temsiliyet ile sınırlı kalmaktadır.

Dijital seçimler, sanal araçlar ve toplantılar ile online oylamaların düzenlenmesi açısından ülkeler arasında çok farklar bulunduğu gerçeği, tespit edilen önemli zorluklardan biridir. Bazı yasal düzenlemeler, spesifik normlar olarak gelişme gösterirken, diğerleri belirsiz kalmış yada kısıtlamalar getirmiştir.

Bu gerekçeyle projemizin üçüncü koordinasyonunda şirket çalışanları temsilcilerinin kullanımına açık, dijital araçları ahenkleştiren ve temsil organlarında dijitalizasyonla ilgili mevzuat ayrılıklarını gideren bir Avrupa yasal eylemi en zor görünen kısımdır. Diğer taraftan *soft law* vasıtasıyla dijital seçimlerde olduğu gibi Avrupa seviyesinde değil her ülkenin kendi mevzuatında ele alınması gereken

⁴ Bu hususta ikinci sentez raporumuza bakınız: <https://www.digilare.eu/documentation/second-synthesis-report-digilare/>

hususlarda Tavsiyeler veya İyi Pratikler Rehberi hazırlanması çok yararlı olabilir. Mevzuat içi ve dışı eylemler birliği en doğru yöntem görünmektedir.

Yasal muameleye ilişkin olarak iş mevzuatına en asgari düzeyde müdahale felsefesiyle, üye Devlet'lerin bir arada yararlanacağı bir dijital haklar zemini garantisi sunarak, 2002/14/AB sayılı Yönerge'nin tadil edilmesinin en doğru formül olduğu kanaatindeyiz. Madde ABİHA, 153.1.e ve 153.2.b bunun için yasal zeminleri oluşturmakta olup Avrupa Şirket Komiteleri hakkındaki Yönergenin teklif tadilinde (zamanında 2009 tarihli Yönerge için eski madde 137.2 TCE hususunda olduğu gibi) yaşandığı gibi olağan prosedür ile Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından bu seçeneğin kabulü söz konusudur.

Avrupa Birliği kanunlar bütününde zaten var olan yükümlülöklere paralel olarak pek çok hususun ahenkleştirilmesi gerekmektedir. Bunlardan biri bilgi edinme ve danışma haklarının pratikte kullanımı bakımından 2002/14/AB sayılı Yönerge'nin 4.1. maddesine ikinci bir paragraf eklenmesi ile olabilir.

DIGILARE projesi sonuçları, dijitalizasyona izin verilen mevzuatlarda bile etkin kullanımın teknik araçlar imkanı ile verilere erişim gibi cihetlere bağlı olduğunu göstermiştir. Ekipman eksikliği, bağlantı imkanları veya güvenli platformlar temsilcilerin gerçek kapasitesine sınır koymaktadır.

Bununla birlikte, belirli bir çalışan sayısını aşan şirketlerde uygun dijital araçlar (donanım, yazılım, intranete erişim) sunması ve kullanımına dair eğitim vermesi için işverenlere açık bir şekilde yükümlölüklerin getirilmesini teklif ediyoruz. Doğal olarak bu yükümlölük şirketin bizzat imkanları ile örtüşmelidir. Yönerge (AB) 2024/2831, madde 13.3 kapsamına benzer bir içerik siyasal düzeyde ortak bir fikir olarak yol haritasını çizebilir:

2. İlgili üye Devlet'te bir şirketin 250'den fazla çalışanı olduğu hallerde çalışan temsilcilerinin gerekli dijital araçları edinebilmeleri, bilgi edinme ve danışma görevlerini yerine getirmek için gerekli olduğu oranda eğitim almalarını mümkün kılmalıdır. Gerekli hallerde her zaman masraflar şirket hesabına olacaktır. Üye Devlet'ler materyal talep periyotlarına karar verebilecek, desteğin bir fiil sağlanmasını da garanti edecektir.

Aynı şekilde kişisel verilerin korunması ilkeleri altında çalışanların iletişim bilgilerine erişim şartları düzenlenebilir, böylece gizliliğin sendikal eylem önünde bir engel olması önlenabilir. Bu hak Yönerge 2002/14/AB bünyesinde yeni bir madde 6 tekerrür kapsamında ele alınabilir, böylece bu hususta Birlik Hukuku'nda hali hazırdaki mevcut sınırlar genişletilebilir:

Madde 6 tekerrür. Çalışanların iletişim bilgilerine erişim

Birlik mirasında tanınan bilgi edinme ve danışma haklarının etkin kullanımı garanti etmek için sadece ve sadece temsiliyet görevlerini yerine getirmek amacıyla gerekli olduğu kadarıyla çalışan temsilcilerinin çalışanların mesleki iletişim bilgilerine erişim hakkı olacaktır.

Mevzuat (AB) 2016/679 kapsamında öngörülen ilkelere ve verilerin korunmasına ait ulusal mevzuata uygun olarak bu veriler işleme tabi tutulacak, temsil görevleri için kullanılma garantisi altında veriler asgari oranda ve her türlü güvenlik ve gizlilik taahhüdü verilerek kullanılacaktır.

Üye Devlet'ler gizlilik korumasının bilgi edinme ve danışma haklarının kullanımında bir engel teşkil etmemesini garanti edecektir.

Diğer taraftan, çalışanların temsilcilerinin yeni ayrıcalıklarını düzenlemek için Yönerge 2002/14/AB, madde 7 bünyesine ikinci bir fıkra eklenebilecektir. Bu noktada, formalite engellerin (örneğin, fiziken hazır olma ve ıslak imza şartı) kaldırılması ve bu hakların kullanılması için dijital araçların aynı değerde geçerliliğini tanımak amacıyla ulusal reformlar yapılabilecektir. Avrupa şirketleri komiteleri hakkında yapılan Yönerge reformunda sanal formatın kabul edilmesi ile atılan bu adımla benzerlik taşımaktadır.

2. Aksini gerektiren objektif ve gerekçeli nedenler hariç fiziki yöntemlerle aynı değerde olmasını sağlayacak şekilde dijital yöntemlerin kullanımı ile üye Devlet'ler işbu Yönerge'de tanınan imtiyazları çalışan temsilcilerinin kullanabilmelerini garanti edecektir.

Bu açıdan, aşağıdakilerle sınırlı kalmamak üzere üye Devlet'ler gerekli önlemleri alacaklardır:

- a) Bu hakların kullanımını fiziki koşullara şart koşan formalite engelleri kaldırarak elektronik imza ve diğer güvenli doğrulama mekanizmalarının kullanıma izin vermek.
- b) Katılımcıların kimliği, iletişimin bütünlüğü ve bilgi gizliliği garantisi altında sanal toplantılar, elektronik araçlarla yapılan oylama ve müzakerelerin yasal geçerliliğini tanımak.
- c) Kaynak veya dijital yetkilerin eksikliğinden kaynaklanan çelişkilerin önüne geçerek dijital araçlara erişimi yaygınlaştırmak.

Ulusal mevzuat kuralları, Mevzuat (AB) 2016/679 kapsamına uygun bir şekilde dijitalizasyon bahanesiyle bilgi edinme ve danışma haklarına hâlel gelmemesini ve şahsi bilgilerin korunmasını garanti etmelidir.

Bu masrafa karşılık olarak bu yatırımı karşılamaları için şirketlere finansman imkanları sunulmalıdır. Mali avantajlar olsun veya bu tür masrafların Şirket Gelirler Vergisi'nden düşülmesi yada Devlet veya Avrupa Fonları ile doğrudan ekonomik destek şeklinde bu dijital geçişte oluşacak maliyeti tek başlarına şirketlerin yüklenmemesine yardımcı olmak gerekmektedir.

Yasalar çerçevesi dışında iyi pratikler veya *soft law* kapsamında bu alandaki inisiyatifleri bir araya toparlayan belgelerin hazırlanmasını teklif etmekteyiz. Sosyal diyalog pratiğine doğrudan iştirak eden eylemler olduğundan her bir üye Devlet'te sosyal temsilcilerin düşünceleri dikkate alınmalıdır.

Çalışanların temsilcilerinin seçilmesinde dijital araçların kullanımı noktasında (kendi özerk kurallarına göre düzenlenen, sendikalar tarafından kullanım için değil) şeffaflık, gizlilik ve etkin katılım ilkelerine sadık kalınarak zorunluluk değil de dijital seçim ve toplantı imkanını taahhüt etmeleri üye Devletler'e 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 Devlet'lerde İdari Kurumlar'daki çalışanların temsilcilerinin bu tür seçimlere iştirakine izin veren mekanizmaların varlığı merkezi katılım için açık bir model olarak gösterilebilir.

Avrupa şirketleri komiteleri

DIGILARE projesinin başlangıcında mevcut bilinmezlerden biri, Yönerge 2009/38/AB reformu, Avrupa Parlamentosu ve Konseyi mevcut onayı ve yeni yasal metnin yakın tarihte ilanı ile artık aşılmış olacaktır. Yeni Yönerge yürürlüğe girdiği zaman madde 6.2.d, bilgi edinme ve danışma prosedürlerini düzenleyen Sözleşme'nin zorunlu bir içeriği olarak Avrupa şirket komitesi toplantıları "format"ını belirleyecektir. Bununla sanal toplantılara karar verme imkanı netleşmiş olacaktır.

Tabii ki yasalarda her hangi bir tadil teklifi yerine, muhtelif değişkenler ile bu tedbirin takibi için gerekli mekanizmalara dair öneriler düşünülmektedir: maliyet, toplantı sıklığı, elde edilen sonuçlar. Dijitalizasyon bir amaç değil, bir araçtır. Faydalı anlaşmaların sayısında artış olmazsa, danışma süreçleri hız kazanmazsa, dijital format hiç bir işe yaramaz.

Gelecekte, Avrupa şirketleri komiteleri, şirketlerin Avrupa düzeyinde dijitalizasyonu için yapılacak düzenlemelerde aktif bir rol üstlenebilirler. Bunun için, şirketin ülke çapındaki muhtelif merkezlerinde dijital süreçlere ait bilgilerin toplanması ve sistematik analizini faaliyetlerine dahil etmelerini önermekteyiz. Pratik deneyimin yapısal bilgi birikimine dönüştürülmesi, risk ve fırsatların şirket ve çalışan faydasına çevrilmesine izin verilebilir. Avrupa Komisyonu⁵ web sayfasında uluslararası toplu iş sözleşmeleri için mevcut olana benzer, veri tabanı oluşturulması ile ortak oluşum ve karşılıklı öğrenim için büyük bir hizmet gösterebilir.

Kanaatimizce Avrupa’da dijitalizasyonun geleceği çalışanların temsilcileri ile yönetim arasında işbirliğine bağlı olacaktır. Avrupa şirketleri komiteleri kendi alanında adil, sürdürülebilir ve rekabetçi bir dijital çalışmanın garantörü ve yenilikçi yaklaşımın katalizörü haline gelmek için fırsat sahibidirler.

Bir adım daha ileri gidersek, algoritmik şeffaflık, veri koruması ve ayrımcılık karşıtı noktalarında Avrupa normlarıyla bütünlenme ve şirketlerde mevzuat farklılıklarını önlemeye amacıyla, homojen standartların uygulanması için uluslararası toplu iş sözleşmelerine ön adım olmak kaçınılmazdır. İlişkinin kesilmesi, gözetim sınırları ve psikososyal risklerin periyodik değerlendirmelerine ek olarak dijital sağlık ve refahla ilgili spesifik hükümlerin de dahil edilmesi için ideal bir araçtır. Bu tedbirler uluslararası şirketlerde sosyal sürdürülebilir dijitalizasyonu garanti eden katılımcı bir yönetim modelini konsolide edecektir.

NE

DIGILARE projesi dördüncü koordineli çalışmalarında dijitalizasyonun sadece temsil kanallarını değil aynı zamanda şirket kararlarının içeriğini de dikkate almıştır. Gözetim araçları, algoritmalar ve yapay zeka sistemleri gibi araçların kullanımı temel haklar ve iş kalitesine dair riskleri öne çıkarmaktadır. Bu noktada Avrupa Parlamentosu’nun iş yerinde algoritmik yönetime dair bir yönergeyi savunduğu bu dönemde bu hususta dijital yönetime katılım boyutunu güçlendirmek ana teklifimizi oluşturmaktadır⁶.

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)

Algoritmalar ve Yapay Zeka

İş organizasyonunda yapay zeka sistemlerinin kullanımı temel haklar için önemli riskler oluşturmaktadır. Bu bağlamda, ilk anda, katılımcı bir modelde yetki ve enformasyon asimetrisine karşı önleyici karakteri garanti edilerek, Mevzuat (AB) 2024/1689, madde 26 ve 27 hükümleri uyarınca, YZ sistemlerinin tüm kullanım evrelerinde kolektif bilgi edinme ve danışma haklarının entegrasyonunu teklif edilmektedir.

İlk olarak, otomatik sistemlerin parametreleri, mantığı ve hedeflerini ifşa etmeyi gerektiren YZ ve algoritmalara dair bilgi edinme ve danışma haklarıyla ilgili hali hazırda ulusal ve Avrupa bünyesinde örnekler bulunmaktadır. Yapay Zeka Mevzuatı, madde 26.7, “yüksek riskli YZ sisteminin kullanımına iştirak eden ilgili çalışan temsilcileri ve çalışanlar”ın bilgilerini genel çerçevede kaleme almaktadır. Diğer taraftan, platformlarda çalışma hakkındaki Yönerge, madde 13 kapsamında bilgi edinme ve danışma hakları monografik olarak ele alınmaktadır.

Bu temelde, bu hususta şirket kararlarıyla ilgili şirket çalışanlarına açık bir şekilde bilgi verilmesini garanti eden (KİM başlığı altındaki teklifimize uygun bir tutumla, eğer ülke mevzuatı hükmediyorsa ekonomik bağımlı diğer serbest çalışanları da temsil edebilir) Yönerge (AB) 2024/2381 hükmüne paralel olarak Yönerge 2002/14/AB, madde 4.2.d kapsamının genişletilmesi, teklifimizdir. Dijital platformlar hakkında zaten kabul edilmiş kapsama dair bir yenilik olmadığından, arkasında siyasi destek olan bir kapsamın basit anlamda genişletilmesi söz konusudur. ABİHA madde 153.1.e ve ABİHA madde 153.2.b ile ABİHA madde 16 burada yasal esasları teşkil eder ve Avrupa Parlamentosu ile Konsey tarafından olağan prosedür ile işleminden geçirilir.

d. Otomatik karar alma sistemlerinin kullanımına veya bu sistemlerin kullanımında geniş çaplı değişikliklere yol açacak kararlarda bilgi edinme ve danışma. Platform çalışanları temsilcileri, ilgili bilgi edinme ve danışma konusunu ele almak ve karar verebilmek için ihtiyaç duydukları hallerde bir uzmanın yardımına başvurabilirler. İlgili üye Devlet’te bir şirketin iki yüz elliden fazla çalışanı olduğu hallerde makul sınırlarda olmak şartıyla uzmanın masrafları şirket tarafından karşılanacaktır. Üye Devletler uzman talep sıklığını belirleyebilirler, aynı zamanda uzman desteğinin yeterli olmasını garanti etmelidirler.

Bu ödevlerin ötesinde iyi pratik kuralları veya benzeri bir belge ile tekrardan öneri olarak sunulması yerinde olacaktır. Bu hususta toplu iş müzakerelerinde algoritmik

yönetim hükümlerinin ve takip komisyonları, denetimler ve şeffaflık protokollerinin dahil edilmesi temel teklifimizdir. Verilerin korunmasına dair mevzuatın ihlalini düzenleyen maliyetli süreçler yerine taahhütler sunan bir algoritmik iş sisteminin oluşturulması daha iyi olacaktır.

Aynı şekilde, mesleki değerlendirmeye ait aktif iş politikalarıyla uyum içerisinde verilerin kalitesini incelemek, ön yargıları tespit etmek ve düzenleyici tedbirleri almak yetkileriyle donatılmış YZ uzman ortak komitelerinin oluşturulması önerilmektedir.

Dijital kesinti

6 Ekim 2024 tarihinde kesinti ve uzaktan çalışma hakkına dair Avrupa Komisyonu istişaresinin ikinci devresi sona ermiştir. Bu istişarede Öneri niteliğinde bağlayıcı olmayan eylemleri de dikkate alan bir Yönerge oluşturma olasılığı konu edilmiştir. Bu, aslında, dijital kesinti hakkının Avrupa standardı olmasına ön ayak olan DIGILARE projesi gelişiminde varılan sonuçtur.

ABİHA madde 153.1.a (çalışma süresi düzenlemesine doğrudan bağlantısından dolayı emniyet ve sağlık), ABİHA madde 153.1.b (çalışma şartları) ve ABİHA madde 153.2.b, Yönerge'nin kabulü için en uygun yasal temelleri oluşturmakta olup bu inisiyatif Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından olağan prosedürle işleminden geçirilmiştir. Alternatif olarak, bağlayıcı olmayan enstrümanlar (Tavsiye, İletişim veya Rehber) kademeli bir uygulama sunabilirler, ancak zorunlu karakteri olmadığından mevzuat farklılıklarına yol açabilirler. Avrupa mirasında etkin yasama ve tutarlılık perspektifinden bakıldığında pratik uygulamayı yönlendirmek için *soft law* ile tamamlanması göz ardı edilmeksizin yasal seçenek tercih edilecektir.

İçerik açısından Avrupa'da dijital ilişkinin kesilmesi hakkının gelişimi, mevzuat, kurumsal ve kültürel açılardan çok kapsamlı çeşitliliği açığa çıkarmaktadır. Bazı ülkeler sendikal katılım ve zorunlu istişareyi garanti eden yıllık zorunlu müzakereler, yasal yaptırımlar veya sektör anlaşmaları ile bariz yasal çerçeveler geliştirmişlerdir. Bu bağlamda, etkin bir şekilde uygulanmasına imkan veren, toplu müzakere ve istişare konusunda sağlam yapılarla desteklenen, çalışan hakları olarak tanımlanmaktadır. Başka ülkelerde kesintinin örgütsel kültüre veya parçalı şirket pratiklerine bağlı olduğu, zımni koruma veya yorum modelleri olduğu görülmektedir. Bazı durumlarda, spesifik yasal hükümlerin olmaması ve sosyal diyalogun zayıflığı gayri resmiyeti ve gayri ihtiyari riskleri ortaya çıkarmakta, dinlenme süresinin korumasını işverenin niyetine bırakmaktadır. Diğer üçüncü bir grupta mevzuata göre ve müzakereler çerçevesinde faaliyete pek ender rastlanmakta, spesifik kanun

hükümleri bulunmamakta, sendikal katılım çok düşük kalmakta ve gayri resmi pratikler görülmektedir. Burada kesinti hakkı yasal zorunluluk yerine bir tavsiye olarak addedilmekte, bu da etkin ve kurumsal olmasını sınırlandırmaktadır.

Pek çok üye Devlet'te yeni kavramın dahil edilmesiyle birlikte Avrupa Birliği müdahalesi beraberinde yaratıcılığı en ön plana çıkarmalıdır. Sağlık (Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, madde 31.1), özel hayat (Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, madde 7) ve Avrupa Sosyal Hakları Sütun'unda yer alan adil ve eşitlikçi çalışma şartlarıyla ilintili tüm çalışanların bireysel hakkı olarak kesinti hakkı tanımlanabilir. Kapsamı çalışma saatleri dışında iletişime cevap vermekten kaçınma ile sınırlı kalmamalı, mesai saatlerinin uzaması, kesintisiz bağlantı ve dijital rahatsızlık hususlarında etkin garantiler içermelidir. Birlik, yasama biriminin çalışma hukukunda yaptığı vurgu, yani, mevcut normların uygulanmasına yoğunlaşma dikkate alınır, çalışma süresi hakkında Yönerge kapsamında belirtilen bağlantı kesintisi hakkına dair uygulamaya DIGILARE projesinde de vurgu yapılması doğaldır. Bu kavram, çalışma süresi düzenlemesinde şirket yükümlülüklerini içeren mevzuat sınırlarının belirlenmesi, algoritmik şeffaflık ve psikososyal risklerde önleyici tedbirleri şart koşturmaktadır.

Toplu müzakere vasıtasıyla içeriğin geliştirilmesi ve uyumlandırılması için sosyal ortakların yetkisi açık olarak tanınmalıdır mevzuatta. Toplu iş sözleşmelerinde kesinti süreleri, kontrol mekanizmaları (sunucuların bloke edilmesi veya otomatik uyarılar gibi), gerekçeli istisnalar ve olası tazminatlar ile eğitim ve duyarlılık tedbirleri gibi cihetlerin belirlenmesi için Avrupa mevzuatında asgari çerçeve yer almalıdır.

Gözetim dijital araçları

İş ortamında gözetim dijital araçlarının kullanımı mutlak bir yenilik olmayıp yoğun veri toplama ve tahlile imkan sağladığından dijitalizasyon ile daha erişilebilir ve yetkin kılınan mevcut tekniklerin evrimidir.

DIGILARE projesinde etüd edilen Avrupa mevzuat panoraması dört önemli odak noktasında sentezlenebilir. Bazı düzenlemelerde spesifik kurallar bulunmamakta ve genel bilgi edinme ve danışma çerçevelerine yada sınırlı uygulama mekanizmaları ile veri koruma mevzuatına gönderim yapılmaktadır. Diğerleri, geçersizlik yaptırımını altında kontrol teknolojilerini uygulamak için temsilciler ile anlaşmayı şart koşan ortak yönetim modelleri benimsemektedirler. Diğer üçüncü grup ise bilgilendirme görevlerini dayatarak Verilerin Korunması hakkında Genel Mevzuat'ın şeffaflığı,

orantılılığı ve uygulanmasına yoğunlaşmakta olup bazı durumlarda verim üzerinde doğrudan kontrol için kullanımı açıkça yasaklamaktadır. Nihayetinde, bilgi edinme ve danışmayla ilgili genel yükümlülükleri tanısalar da spesifik araçlar veya etkin katılımın olmadığı hukuki sistemler de bulunmaktadır.

Bu kadar parçalı esas üzerinde, özellikle davranışı, onuru etkileyen veya önemli algoritmik risklerin olduğu hallerde Avrupa müdahale kuralları, asgari olarak takip teknolojisi için etkin ve önden danışma hakkını garanti etmelidir. Teklif ettiğimiz hususlara paralel olarak Yönerge 2002/14/AB, madde 4.2 kapsamına dahil edilebilir:

e. gözetim ve takip dijital sistemlerinin dahil edilmesine yol açabilecek kararlar hakkında bilgi edinme ve danışma.

Bu asgari müdahale tavsiyesinin daha ötesine gidersek, kesintisiz konum belirleme veya tuş tıklama kayıtları gibi istilacı pratiklere tam şeffaflık yükümlülükleri ve sınırlarının getirilmesi ve de adalete erişim temel hakkının kullanımında Adalet Mahkemesi tarafından esas olarak tanınan, açıklama ve düzeltme hakkı altında insan gözetimi garantilerinin dahil edilmesi tavsiye edilebilir. Devletler arasında mevzuat farklılıkları dikkate alındığında, bu kapsam *soft law* aracıyla daha uygun bir şekilde tanımlanabilir.

Çevre

DIGILARE projesi teklifinde günümüzün önemli geçişlerinden biri olan ve sosyal diyalog açısından gerekli önemin verilmediği çevre konusunu da ele almaktadır. Bu açıdan çevre sürdürülebilirlik konusunun çalışan temsilcileri ve işverenlerin gündemine dahil edilmesi yerinde olacaktır.

DIGILARE projesi sonuçları toplu iş sözleşmeleri ve bilgi edinme ve danışma haklarında çevre tedbirlerinin yavaş da olsa giderek artan bir şekilde konu edildiğini göstermektedir. Yeşil geçiş ve dijitalizasyon, katılımcı yönetimi gerektiren bağlantılı süreçlerdir.

Bu uzlaşmayı güçlendirmek için şirket kararlarının çevreyle ilgili teferruatı hakkında temsil organlarının bilgi edinme ve danışma haklarını tanıyan 4.2.f sayılı maddenin Yönerge 2002/14/AB bünyesine dahil edilmesi yerinde olacaktır.

Bu tadilin daha da ötesine gidersek, sürdürülebilir mobilite, enerji verimliliği veya artık yönetimi gibi konuları ele alacak “yeşil maddeler”in toplu iş sözleşmelerine dahil edilmesi imkan dahilindedir. Bu fikrin etkin olabilmesi için sendika ve şirket

kültürüne sürdürülebilirlik hususunun entegre edilecek, çalışan temsilcilerinin çevre yetkileri hakkında eğitim almaları gereklidir.

Bu masrafın karşılığında bu yatırımı karşılamaları için şirketlere yardım sağlayan finansman mekanizmaları oluşturulmalıdır. Şirket Gelirler vergisinde bu tür masrafların mahsup edilmesi veya Devlet tarafından doğrudan ekonomik katkı şeklinde olsun mali avantajlar olarak şirketlerin bu çevre geçişi yükünü tek başına karşılamamalarına imkan verilmesi gerekir.

EĞİTİMİN ÖNEMİ

DIGILARE projesi dijitalizasyon zamanlarında bilgi edinme ve danışmanın sadece teknik bir sorun değil, çalışma demokrasisi, hakların korunması ve şirket rekabetini etkileyen yapısal bir hedef olduğunu göstermektedir. Teklif edilen çalışma hatları mevzuat reformları, toplu iş sözleşmesi ve ulusötesi işbirliğini bütünleştiren entegre bir hedefe işaret etmektedir. Sadece iş kurumlarının dijital çağa uyumu değil bu geçişin şeffaflık, eşitlik ve sürdürülebilirlik ilkeleri altında yapılmasını garanti etmek hedeftir.

Bunun için temel eksenlerden biri mesleki eğitim ve yeniden vasıflandırma olacaktır. Dijitalizasyon yeni teknik yetkinlikleri, sorun çözme kabiliyetleri ve veri tahlilinde uzmanlar gibi yeni profilleri gerektirmektedir. Yeşil geçişin çalışma hayatında dışlanmaya yol açmamasını sağlayarak meslekte tembelleşmeyi önleyen ve çalışma kabiliyetlerini güçlendiren kesintisiz eğitim programlarını şirketler ve tabi ki sendikalar teşvik etmelidirler.

Anılan reformların etkin olabilmeleri çalışanlar ve işverenlerin temsilcilerinin teknik ve stratejik hazırlığına bağlıdır. DIGILARE projesi pek çok durumda dijital yetkilerin eksikliğinin gerçek katılımı sınırlandığını göstermiştir.

Bu gerekçeyle örneğin şirket tarafından kullanılan algoritmaların etkinlik ve verimlilik açısından doğru çözüm sunup sunmadığını değerlendirmek için bir taraftan şirket komiteleri üyeleri ve sendika temsilcileri ve hatta insan kaynakları temsilcileri için dijital yeterlilikler ve veri tahlilinde kesintisiz eğitim programlarının oluşturulması gerekmektedir.

Avrupa Dijital Programı, Dijitalizasyona Uyum için Avrupa Fonu'nun oluşturulmasına model olarak hizmet edebilir. Şüphesiz esas olsa da sadece basit dijital bilgilendirme ile sınırlı kalmamalıdır. Bilgi edinme ve danışma haklarını etkin kılan bir algoritmik bilgi topluluğu ile dijital çalışma geçişine imkan sunacak gelişmiş içerikler Avrupa ve her bir üye Devlet seviyesinde dikkate alınmalıdır. Bu farazi

programda sosyal ortakların eylemi somut eğitim inisiyatiflerinin belirlenmesinde belirleyici olacaktır.

Bu çerçevede, kurumlar ve sosyal ortaklar için referans ve değerlendirme senaryoları olarak sistematik ve karşılaştırmalı veri toplama, iyi pratiklerin tespiti ve ulusal içtihatın takibinin zorunlu tutulması şartıyla Avrupa gözlem yapıları dijitalizasyon ve çalışma ilişkileri hakkında uygulamaya sokulmalıdır.

Aynı şekilde, etkin bir şekilde uygulamaya sokulması için gerekli usulde bilgi aktarımı ve kurumlar arası koordinasyon garanti edilerek yoruma açık kriterlerin ahenkleştirilmesi ve sosyal ortakların müzakere kapasitesinin güçlendirilmesini hedefleyen, Avrupa çapında araştırma projeleri ve ortak eğitim programlarına ön ayak olunmalıdır.

DİĞER KAİDE SEÇENEKLERİ

Bu belgede yer alan teklifler asgari müdahale niteliği taşımaktadır. Bununla birlikte DIGILARE projesi çalışmaları burada teklif edilenlerden daha ileri kapsamda olan içerikleri kapsayan daha hırslı veya farklı türde çalışmalara kapı açmıştır. İleriki bir tarihte yayınlanacak olan proje teorik sonuçlarının değerlendirilmesi için bu sunum yapılmıştır.

Her halükarda, daha alternatif düzeyde hareket kanallarının neler olabileceğine dair düşüncemizi belirterek bu belgeyi sonlandırıyoruz:

- *Soft law* çalışmaları olarak işaret ettiğimiz tekliflerin çoğunu bağlayıcı olarak kapsayacak, şirkette algoritmik veya dijital yönetim hakkında bir *omnibus* yönergesi.
- Bağlantı kesintisi hakkını garanti eden, çalışma süresi hakkında yönergeyi güçlendirecek bir yönerge.