

Malta Tarafından Alınan Geçiş Sürelerine İlişkin Açıklama Notu

İş Ekipmanının Kullanımı

İş ekipmanının kullanımına ilişkin 89/655/EEC sayılı Direktif

AB'nin sağlık ve güvenlik ile ilgili bu kanunu, işte kullanılan ekipmanın güvenlik seviyesine ilişkin asgari gereksinimleri sağlamaktadır. Diğer hususların yanı sıra, bu kanun, hem mevcut ekipman hem de yeni ekipman ile ilgili olarak işverenlere yükümlülükler getirmektedir.

Ekipmanda uyarı ve işaretlerin yanı sıra ekipmanı çalıştırma ve durdurmaya ilişkin olarak monte edilen uygun kontrol cihazlarının bulunması gerekir. Temas riski bulunan veya yüksek ya da çok düşük sıcaklıkların meydana geldiği ekipman üzerine koruma tertibatının yerleştirilmesi gerekmektedir. Güdümlü ve güdümlü olmayan yüklerin kaldırılması için kullanılan ekipman ve hareketli ekipman için özel hükümler düzenlenmiştir. Bu kanunda, işçilere yeterli bilgi ve eğitimi verme yükümlülüğünün yanı sıra işverenlerin ekipmanı düzenli aralıklarla denetleme ve ekipmanın bakımını yaptırma yükümlülüğü de dâhil olmak üzere diğer birtakım hususlara da değinilmektedir.

Müzakereler: Yerel endüstriye AB güvenlik standartlarına uygun olmayan ekipmanın güncellenmesi için gerekli olan süreyi tanımak amacıyla, Malta bu kanunun uygulanmasına yönelik olarak 2006 yılının başına kadar bir geçiş dönemi talep etmiştir. Buna ek olarak, geçiş dönemi hem şirketler hem de Malta'da bu kanunun uygulanmasını gözetecek ulusal merciler içerisinde ihtiyaç duyulan eğitim süresine de olanak tanıyacaktı. Bu gereksinim, Malta Hükümeti tarafından yaptırılan ve halka açık bir etki çalışmasında vurgulanmıştır. Malta'nın gereksinimlerini sunduğu bir müzakere sürecinin ardından, AB bu talebi kabul etmiştir.

İşyerinde Gürültü

İşyerinde gürültü ile ilgili 86/188/EEC sayılı Direktif

AB sağlık ve güvenlik ile ilgili bu kanun işyerindeki gürültü seviyesini düzenlemektedir. Bu kanun ile işçilerin gürültüye maruz kalmalarının azaltılması hedeflenmektedir, çünkü bu gürültünün işçilerin sağlığı üzerinde olumsuz bir etkisi bulunabilir. Bu kanun temel olarak tercihen kaynaktaki gürültü seviyelerine değinmektedir. Ayrıca, bu kanun uyarınca, işverenlerin çalışanlarına koruyucu ekipman sağlaması gerekmektedir ve bu kanun ile çalışanlara bu ekipmanı kullanma yükümlülüğü getirilmektedir. İşyerindeki gürültü seviyelerinin düzenli olarak değerlendirilmesi ve gerektiğinde ölçülmesi gerekmektedir. Bu ölçüm, azami seviyelerin aşılmaması ve işçilerin gürültü seviyesinden etkilenip etkilenmediğinin belirlenmesi açısından önem arz etmektedir.

Müzakereler: Bu kanun ile ilgili olarak, hem şirketler içerisinde hem de bu standartların uygulanmasını sağlayacak devlet kuruluşuna ilişkin düzenlemelerin gerçekleştirilmesine yönelik yeterli zamana olanak tanınması amacıyla, Malta 2004 yılının başlangıcına kadar bir geçiş dönemi talep etmiştir. Benzer şekilde, bu gereksinim de bir etki çalışmasında belirtilmiştir. Bu talep AB tarafından kabul edilmiştir.

Geçici Hareketli Şantiyeler

Geçici hareketli şantiyelere ilişkin 92/57/EEC sayılı Direktif

Bu alandaki AB kanunu, özellikle de büyük çaplı inşaat projelerine ilişkin olan geçici ve hareketli şantiyelerdeki minimum güvenlik standartlarını düzenlemektedir. Bilhassa, bu kanun ile müdahil bütün tarafların birbiri ile bağlantılı olduğu bir sorumluluk zinciri oluşturularak risklerin önlenmesine çalışılmaktadır.

Müzakereler: Malta bu kanunun uygulanması için 2004 yılının başlangıcına kadar bir geçiş dönemi talep etmiştir. Buna karşın, işverenin risk değerlendirmeleri gerçekleştirme, çalışanlara eğitim verme ve gerekli bütün bilgileri sağlama yükümlülüğüne ilişkin hükümler 2003 yılına kadar yürürlüğe girmiş olacaktır. Diğer iki talepte olduğu gibi, Malta'nın talebi, endüstrinin düzenlemelere uyum sağlaması,

gerekli becerilerin sağlanması ve Malta'da bu kanunu uygulayacak yapıların güçlendirilmesi ve bu yapıların düzenlemelere uyum sağlaması için de bu geçiş sürecinin gerekli olduğunu gösteren bir etki çalışmasının bulgularına dayalı olarak iletilmiştir.

Malta uygulama planını sunduktan ve bu planı gerekçelerle destekledikten sonra, bu talep AB tarafından kabul edilmiştir.

Çalışma Süresinin Düzenlenmesi

Çalışma süresinin düzenlenmesine ilişkin 93/104/EEC sayılı Direktif

Bu kanun, çalışma süresi ile ilgili bir dizi asgari hak sağlamakta ve haftalık çalışma saatleri, günlük ve haftalık izinler, aralar, gece mesaisinin uzunluğu ve yıllık izin ile ilgili hususları içermektedir. Bu kanunun belirli bir sektörünün çalışanlarını bu direktifin belirli veya tüm bölümlerinden muaf tutulmasını sağlamak gibi esnek yönleri bulunmaktadır. Bu kanun, sosyal ortakların uygulamaya ilişkin rollerini önemli ölçüde güçlendirmektedir.

Malta ilk olarak dört yıllık bir geçiş dönemi talebinde bulunmuştur. Buna karşın, bir etki değerlendirme çalışmasının sonuçları uyarınca ve Malta'daki bütün sosyal ortaklarla gerçekleştirilen yoğun görüşmeler sonucunda, Malta'nın belirli sektörlerle yönelik olarak bu kanuna ilişkin on yedi aylık (2004 yılının Temmuz ayına kadar) bir geçiş dönemi talebinde bulunması üzerinde mutabakata varılmıştır. Toplu sözleşmenin uygulanmakta olduğu ve toplu sözleşme tarihinin bu tarihten sonra sona erdiği durumlarda, geçiş süresi 2004 yılının sonuna kadar uzatılacaktı. Bu talep, uluslararası rekabete açık oldukları veya yeniden yapılandırma sürecinde oldukları gerekçesiyle bu kanunun doğrudan etkilediği birtakım endüstri sektörleri açısından geçerlilik taşıyacaktı. Geçiş dönemi yerel endüstrinin iş düzenlemesindeki yeni değişikliklere uyum sağlamasına olanak tanımaktadır. Bu çerçevedeki sektörler şöyledir:

- Gıda ve meşrubat sektörü;
- Kumaş, giyim ve ayakkabı sektörü;
- Ulaşım ekipmanı (gemi inşaatı, gemi onarımı) sektörü;
- Elektrikli makineler, aygıtlar ve sarf malzemeleri ile
- Mobilya sektörü

Bir haftadaki çalışma saati açısından bakıldığında, AB kanunu, bu sayının, dört aylık bir dönem çerçevesinde, fazla mesai de dâhil olmak üzere 48 saatten fazla olmaması gerektiğini belirtmektedir. Buna karşın, çalışanlar, bu yönde açık bir kabullerinin olması ve ilgili çalışanlar ile meslektaşlarının sağlık ve güvenliğinin tehlikeye atılmaması durumunda daha uzun süre çalışabilmektedir. İşverenin,

48 saatten fazla çalışanların fazla mesailerini ve haftalık çalışma sürelerini kayıt altına alması gerekmektedir. Haftalık çalışmaya ilişkin AB hükümlerinin uygulamadaki etkisi, kabul etmedikleri sürece, çalışanların hafta başına belirlenen 48 saatlik süreden daha fazla çalışma yükümlülüklerinin bulunmamasıdır.

Bir haftada 48 saat çalışma gerçekleştirileceğinin hesaplanması için kullanılan dört aylık referans dönem, sosyal ortakların karar verdiği belirli durumlarda, azami on iki aya kadar artırılabilir. Aslında, bu hafta başında (26 Kasım 2001) gerçekleştirilen bir Çalışma Kurulu toplantısında, turizm sektörü ve imalat sektöründe hafta başına düşen ortalama çalışma süresi hesaplanırken, Malta Hükümeti'nin dört aydan ziyade on iki aylık bir referans dönem kullanmasının talep edildiği bir karar alınmıştır. Çalışma Kurulu bütün sosyal ortaklardan meydana gelmektedir.

Müzakereler: Malta ve AB arasında bu kanuna ilişkin ayrıntılı müzakerelerin ardından ve ilgili sosyal ortaklar arasında anlaşmaya varıldıktan sonra, Malta'ya 48 saatlik hükme uyum sağlamak için 2004 yılı Temmuz ayının sonuna kadar geçiş dönemi tanınması hususunda mutabakata varılmıştır. Bu düzenleme, belirtilen sektörler açısından geçerlilik taşımaktadır. Bunun yanında, toplu sözleşmenin uygulanmakta olduğu ve bu tarihten sonra sona erdiği durumlarda, geçiş döneminin 2004 yılının

sonuna kadar uzatılacağı hususunda mutabakata varılmıştır. Diğer bütün sektörlerle ilgili olarak, bu AB kanunu 2003 yılının Ocak ayına kadar, tüm hükümleriyle birlikte, yürürlüğe girmiş olacaktır ve Malta bu kanunun yürürlüğe konması için gerekli kanuni düzenlemeleri gerçekleştirecektir.