

Doç. Dr. Hakan ÜZELTÜRK

Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Borçlar Kanunu'nun 323., Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un 14., Deniz İş Kanunu'nun 29. ve İş Kanunu'nun 32. maddelerine dayanılarak hazırlanan ve 18 Kasım 2008 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan "Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik" ile 1.1.2009 tarihinden itibaren çeşitli ödemelerin bankalar aracılığıyla yapılması zarureti getirilmiştir. İş Kanunu'na tabi işletmeler, basın işkolu ve deniz işkolu ile ilgili açıklamalar yönetmelik metninde yer almaktadır. Bu çerçevede Yönetmeliğin ilgili mevzuat kapsamında müşterek kullanılmaması ve sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanması sebebiyle yetki bakımından hukuka aykırılığı söz konusudur.

Ücretlerin banka aracılığı ile ödenme zorunluluğu kayıt dışı ile mücadele yöntemi olarak düşünülmüştür. Zira, işverenler, çalışan sigortalılara asgari ücretten daha fazla ücret ödemesinde bulunmasına rağmen asgari ücret tutarı üzerinden bildirimde bulunmakta ve bu rakamlar

üzerinden vergi ve primlerini ödemektedirler. Bu durumun kontrol edilmesine yardımcı olacak yöntemlerden bir tanesi de bankalar vasıtasıyla ödemelerin kontrol edilmesidir.

Öncelikle, 10. madde kapsamında işyerleri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişiler, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az 10 olması halinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler.

Yönetmeliğin 6. maddesine göre, 5953 sayılı Kanun'a tabi olarak Türkiye genelinde en az 10 gazeteci çalıştıran işverenler, çalıştırdıkları gazetecilere o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler. Gazeteci çalıştıran işverenler, aynı zamanda 5953 sayılı Kanun hükümleri dışında kalan ve İş Kanunu'nda "işçi" tanımına giren kimseleri çalıştırmaları halinde, çalıştırılan gazeteci sayısı ile işçi sayısı toplamının en az 10 olması durumunda, çalıştırdıkları gazeteci ve işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanuni kesintiler düşüldükten

sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler.

Deniz işkolu bakımından ise Deniz İş Kanunu'na tabi olarak Türkiye genelinde en az 10 gemi adamı çalıştıran işverenler veya işveren vekilleri de çalıştırdıkları gemi adamına, o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler.

Yönetmelikte, hizmet akdinin, işveren veya işveren vekili ile gemi adamı arasında, yazılı olarak Deniz İş Kanunu'nun 6. maddesinde belirtilen unsurları içerecek şekilde yapılması ve hizmet akdinde, ücretin ödeme zamanı ve yeri ile gemi adamının ödemelerinin yapılacağı banka hesap numarasının da bulunması zorunluluğu getirilmiştir.

Banka aracılığıyla ödeme yapması gereken işverenler, işyerlerinin bulunduğu yerde banka şubesi olmaması veya çalışanlara banka aracılığıyla ödeme yapılmasına olanak olmaması halinde ödemeleri, PTT şubeleri aracılığıyla yapabileceklerdir. Banka veya PTT aracılığı ile yapılacak bu ödemelerde, ödemelerin niteliğinin hesabın açıklamasında belirtilmesi de bir zorunluluk olarak yönetmelikte yer almaktadır.

Borçlar Kanunu'na tabi olarak işçi çalıştıran iş sahiplerinin işçilere yapacakları ödemeleri bankadan yapma zorunluluğu ise söz konusu olmayıp, bu yönde bir yükümlülük Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ile Hazine Müsteşarlığı'ndan sorumlu Devlet Bakanlığı tarafından müştereken belirlenecektir.

Bu yönetmelikle getirilen zorunluluklara uymayanlara uygulanacak yaptırımlar ise Yönetmeliğin üçüncü bölümü kapsamında çeşitli kanunlara atıf yapmak suretiyle farklı düzenlenmiştir. Bu kapsamda, 2009 senesinde ödeyecekleri ücretleri banka yoluyla ödemeyenlere:

- Basın İş Kanunu çerçevesinde her bir gazeteci için 1.680,-TL;
- Deniz İş Kanunu çerçevesinde her bir gemi adamı için 1.344,-TL;
- İş Kanunu çerçevesinde her bir işçi ve her ay için 112,-TL ceza uygulanacaktır.

Getirilen düzenlemeler kapsamında İş Kanunu'na, Basın İş Kanunu'na ve Deniz İş

Kanunu'na göre ödenen ücretler söz konusu edilmiştir. Bu sebeple, ücretleri bu kanunlara göre ödenmeyen için bankadan ödeme söz konusu olmayacaktır. Ayrıca sözleşmelerin niteliği de önemlidir. Örneğin, anonim şirket yönetim kurulu üyelerine ödenen ücretler bir hizmet sözleşmesine dayanmadığı için bankadan ödeme zorunluluğu kapsamında değildirler.

Bir başka durum ödemelerin niteliği bakımındandır. Yönetmelik başlığında yer alan istihkak kavramı hak kazanılmış ödemeler olarak dikkate alındığında henüz hak edilmeyen bazı ödemelerin yapılması durumunda banka yolunun kullanılıp kullanılmayacağı da problem yaratmaktadır. Bu kapsamda örneğin avans ödemeleri henüz hak edilmemiş bir ödeme olarak kabul edilirse bankalardan ödenmesi de gerekmektedir. Ama aksine avansı ödenen ücrete binaen yapılan bir ön ödeme veya erken ücret ödemesi olarak değerlendirmek bunların bankalardan ödenmesini de gerekli kılmaktadır.

Ödemelerin niteliği konusunda ilgili Kanun düzenlemeleri yanında genel nitelikteki düzenlemeler de dikkate alınmalıdır. Gelir Vergisi Kanunu'nun 94. maddesi dikkate alındığında avanslar kapsam dışında kalmaktadır sonucu çıkabilmesine rağmen, aynı Kanun'un 61. maddesinde yer alan ücretin tarifi avansları da ücret kapsamı altında belirtmektedir. Bununla birlikte vergi kanunlarının kapsamı geniş tutması diğer kanunlar veya düzenlemeler bakımından da aynı sonuca ulaşılması için yeterli değildir. Bu nedenle ödemelerin niteliği bakımından farklı yorumlar yapılabileceğinden somut hukuk açısından düzenlemenin kapsamının açık olarak belirlenmesi gerekmektedir.

Her ne kadar avans uygulamasını ücretle bağdaştırmak son derece kolay olsa da hukuken henüz hak kazanılmış bir ödeme olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle avans ödemelerinin bankalar yoluyla yapılması zaruretinin bulunmadığını düşünmekteyiz. Bu nedenle bu ödeme şekli ile ilgili bir hukuki belirsizlik bulunmaktadır. Yönetmelik metninin ödeme türleri konusunda daha açık ifadeler taşıması gerekmektedir. Aksi halde konunun yargı boyutu önem kazanacaktır.

Delphine RUDELLI

UIMM Avrupa İlişkileri Bölüm Başkanı

Fransız İşgücü Piyasasının Modernizasyonuna Doğru

2007 ortalarından ve Başkan Nicolas Sarkozy'nin seçiminden bu yana, Fransa özellikle sosyal politika alanında geniş bir reform programına girişmiştir. Bu reformlardan bazıları Fransa'nın sosyal görünümünü ve sosyal ilişkilerini radikal bir dönüşüme uğratabilecek niteliktedir. Bu makalede, önce söz konusu gelişmeler içinde yer alan emek piyasasının modernleşmesine ilişkin Ocak 2008 anlaşmasını ve ardından sendikal temsil konusuna ilişkin Nisan 2008 ortak pozisyonu ele alınacaktır. Nihayet Ocak 2009 tarihinde kabul edilen mesleki eğitim sistemi, istihdamın ve uzmanlaşmanın öngörülere dayalı sevk ve idaresi ile işsizlik sigortası konularında yepyeni kurallar getiren reformlar dizisi üzerinde durulacaktır.

1. İŞGÜCÜ PİYASALARININ MODERNİZASYONUNA İLİŞKİN OCAK 2008 ANLAŞMASI: MODERN BİR ANLAŞMA

İşgücü piyasalarının modernizasyonuna ilişkin 11 Ocak 2008 tarihli anlaşmayla, güvenceli esnekliğe doğru anlamlı bir gelişme kaydedilmiş ve çalışanlar için iş güvencesi ile işletmeler için daha esnek bir istihdam yönetimini bağ-

daştıran yeni bir sosyal ilişkiler modelinin temelleri atılmıştır. Beş sendikal konfederasyondan dördü tarafından kabul edilen bu metinle sosyal taraflar; hükümetin kişisel ve toplu iş ilişkilerini ilgilendiren ve mesleklerarası ulusal görüşme alanına giren her reform taslağında sosyal tarafların da yer almalarına olanak veren 31 Ocak 2007 günlü yasanın hedefine etkili bir biçimde ayak uydurabilme yeteneklerini göstermiştir.

Anlaşma, "İş piyasalarına girişi kolaylaştırma ve istihdamdaki yolu iyileştirme" ve "Sözleşmeleri güvenli kılma ve istihdama geri dönüşü iyileştirme" şeklinde iki bölüm başlığı halinde düzenlenmiş olan on dokuz maddeden oluşmaktadır. Bu şekliyle anlaşma, kimileri somut uygulama koşullarını tanımlamak için birtakım ek görüşmelere konu olacak yeni bir özlü ilkelere bütününe oluşturmaktadır¹. Daha şimdiden anlaşmada modernizasyona yönelik altı ana tema ortaya çıkmaktadır:

Deneme Süresi

İşkolunda konuyla ilgili daha fazla hak tanıyan bir anlaşma olması halinde bu anlaşmayla getirilen hususlar istisna olmak üzere; deneme süresi işçiler ve hizmetliler için 1-2 ay, teknis-

Çalışma hayatına giren gençler için, pedagojik bir kursla bütünleştirilmiş stajların süresi, deneme süresinin hesabında göz önüne alınacaktır.

yeniler ve ustabaşılar için 2-3 ay, yöneticiler için 3-4 ay olarak belirlenmiştir. Deneme sürelerindeki bu uzatma, belirsiz süreli sözleşmeye doğrudan geçişi kolaylaştırmaya yöneliktir. Kimi işkolu anlaşmalarında bu deneme süresinin yenilenmesi öngörülebilir. Çalışma hayatına giren gençler için, pedagojik bir kursla bütünleştirilmiş stajların süresi, deneme süresinin hesabında göz önüne alınacaktır.

Haklara Erişim

Anlaşma'yla kıdemle bağlantılı haklara erişimi kolaylaştırmak için birçok düzenleme öngörülmüştür: Aynı işletmedeki tüm çalışma dönemlerinin hesaba katılması, hastalık sözleşmesi tazminatından yararlanmak için aranan kıdem koşulunun 3 yıldan 1 yıla indirilmesi, bu tazminat için noksan kabul edilebilir sürenin 11 günden 7 güne düşürülmesi gibi.

İş Sözleşmesinin Feshi

Genel kurallar düzeyinde, mevzuatı iyileştirmeye ve anlaşılır kılmaya yönelik birçok hüküm öngörülmüştür. Bunlar arasından şunlara işaret edilebilir:

- Her türlü işten çıkarmayı gerekçelendirme zorunluluğu,
- Kıdem tazminatı: Taraflar arasında yapılmış ve daha yüksek haklar getiren bir sözleşme olmadıkça, bir yıllık kıdemini dolduran her işçiye sonraki her yıl için bir aylık ücretin 1/5'inden az olamayacaktır.
- Uzlaştırma: Açıklanan amaç, bölge müdürlüğüne şikayet safhasını bertaraf etme amacıyla uyuşmazlıkları çözüm kurulunun rehabilite edilmesidir.
- İş güvencesi tazminatı: Geçerli bir sebep olmaksızın işten çıkarma halinde iş güvencesi tazminatının tutarına bir tavan ve bir taban tespit etme olanağı konusunda kamu makamlarıyla birlikte çalışmak ve "geçerli sebep olmaksızın

işten çıkarma" kavramını daha iyi tanımlamak konusunda mutabık kalınmıştır.

Yapılan düzenleme, ikale anlaşması konusunu da kapsamaktadır. Her ne kadar başlangıçta sendikalar iş sözleşmesinin anlaşmayla sona erdirilmesi fikrine karşı olsalar da, tüm taraflar için tatminkâr bir uzlaşma oluşturulmuştur.

Ne istifa, ne de işten çıkarma olan ikale sözleşmesi ile ilgili olarak Anlaşma'da şu düzenlemeler bulunmaktadır:

- Tarafların muvafakat özgürlüğü: Serbestçe seçilmiş bir danışmandan yardım alma olanağı, 15 gün içinde vazgeçme hakkı, İl Çalışma Müdürünün anlaşmayı onaylaması.
- Tek tip bir form hazırlanması.
- Kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası ödeneği alma imkânı.
- Konusu tanımlanmış yeni belirli süreli iş sözleşmesi.

Anlaşma'yla mühendisler ve yöneticiler için, "en az on sekiz aylık en çok otuz altı aylık" olmak üzere özel bir görevin belirli bir süre içinde tam olarak gerçekleştirilmesi için belirli süreli iş sözleşmesi (COD) oluşturulması öngörülmüştür. Yenilenmeyecek olan bu yeni sözleşmenin yapılabilmesi "elverişli bir yanıt getirebileceği iktisadi gerekleri tasrih eden bir geniş anlaşmanın veya bunun olmadığı koşullarda bir işletme anlaşmasının yapılmış olmasına bağlıdır".

Bu sözleşmenin hukuki koşulları, Anlaşma'da yapılacak işin kesin olarak belirlenmesi, fesih koşulları ve ilgili tazminatların tespiti ve belirsiz süreli sözleşmeyle faaliyetin sürdürülmesi olarak belirlenmiştir.

Bazı Hakların Taşınabilirliği

İş akdinin feshi durumunda iş akdine bağlı kimi hakların korunması için bir mekanizma oluşturulmuştur:

- Sağlık ve yardımlaşma sandığı güvenceleri (ağır kusur hariç), işten çıkartılmış işçi için asgari üç ay olmak üzere, azami tazminat hakkının üçte birine eşit bir süreyle korunacaktır. Bunun finansmanı eski işveren ve eski işçi tarafından "eskiden olduğu oranlarda veya toplu

sözleşmeyle tanımlanmış bir yardımlaşma sistemi tarafından” ortaklaşa sağlanacaktır.

- İşçiler, bireysel formasyon hakkı adına elde ettikleri saatlerin kalan bölümünü de “işsizlik sigortası rejimi tarafından üstlenilmesinden önce” veya “yeni işverenleriyle mutabık kalarak, işe başlamalarını izleyen iki yıl içinde” kullanabileceklerdir.

İşsizlik Yardımlarının Yeniden Düzenlenmesi

İşsizlik yardımları “mesleki yaşam çizgisinin güvenilirliğinin önemli bir ögesi” olarak değerlendirilmiştir. Anlaşma ile işsizlik yardımlarının “yeni işsiz kesimlerinin üstlenilmesine olanak vermesi” ve daha basit ve daha anlaşılır tazminat koşulları öngörülmüştür. Hedef, özel olarak, işsizlik yardımları için prim ödeyenleri, daha kısa süreler için daha yetkin bir şekilde tazmin etmek, iş talebinde bulunanlara yönelik desteği iyileştirmek ve karşılıklı hak ve ödevler çerçevesinde güvenlik duygusunu artırmaktır.

Yürürlükteki kurallara uygun olarak, bu Anlaşma 25 Haziran 2008’de kabul edilen bir yasa ile yeniden ele alınmıştır.

II. SENDİKAL TEMSİL KONUSUNDA NİSAN 2008’DE İMZALANAN ANLAŞMA

A. Yeni Bir Sorun

Geniş bir mutabakata dayalı olarak 9 Nisan 2008’de son bulan görüşmeler, sosyal partnerleri sosyal ilişkilerin odağına koyarak sosyal diyalogu modernleştirmeyi hedefleyen Temmuz 2001 Ortak Pozisyonu’nun ve 4 Mayıs 2004 ve 31 Ocak 2007 yasalarının mantıksal devamını oluşturmaktadır².

Bunların meşruiyetlerinin pekişmesi, toplu görüşmeleri geliştirme iradesinde ve dolayısıyla karşılıklı ödümlerin sürekli araştırılmasında ifadesini bulmaktadır.

Özellikle 2007 tarihli yasa, hükümetin çalışma ilişkileri konusundaki projeleri üzerinde sendikalara ve işverenlere öncelik olanağı tanıyarak sosyal ilişkilerin niteliğini değişime uğrat-

mıştır. Sendikalar ve işverenler, bundan böyle, ulusal egemenliğin temsilcilerinin birtakım yetkilerini devretmelerinden yararlanacaktır. Bu özel sorumluluk, üyelerinden ve bütün çalışanların desteğinden güç alan, ama aynı zamanda deneyimli, yönetme yeteneğine sahip ve genel çıkarı gözeten sendikalar gerektirmektedir.

Çoğu kez farklı, kimi zaman uzlaşmaz birtakım yaklaşımlara rağmen, sosyal taraflar, hem bu yeni bağlamda yer almayı, hem de gitgide daha geniş kesimlerce kabul edilebilir bulunan uzlaşmalara ulaşmayı bilmişlerdir. Ana ilkelerini tespit etmiş oldukları reformların adım adım uygulamaya sokulmasını öngören sosyal taraflar, bu şekilde her örgütün toplu görüşmelerin ve sendikal örgütlerin tanınmasının yeni uygulamalarına ayak uydurmasına olanak verecek geçiş yöntemlerini sevk ve idare etmeyi bilmişlerdir.

B. Ortak Pozisyon’un Dengeli Önerileri

Ortak Pozisyon’un yirmi maddesi, üç temel konu etrafında dönmektedir:

• Sendikal Örgütlerin Temsil Güçleri

Sendikaların katılımcı kitlesi de, tıpkı üye sayısı ve aidatlar, mali şeffaflık, bağımsızlık, cumhuriyet değerlerine saygı, iki yıllık kıdem, katılımcı kitlesinden farklı ve ayırt edici özelliği aktiflik ve deneyim olan katılımcı kitlesi ve etki gücü kavramı gibi temsil gücü ölçütleri arasında sayılmıştır.

Katılımcı kitlesi, işletme seçim sonuçları temelinde ölçülmektedir. Bu seçimler, gerek işkolları, gerekse ulusal mesleklerarası düzeyde bir konsolidasyonu sağlayacaktır.

Ortak Pozisyon, bir sendikal örgütün temsil kabiliyetinin ötesinde tespit edilemeyeceğine ilişkin farklı birtakım barajlar öngörmektedir. Bu barajlar, işletme düzeyinde birinci tur seçimlerde kullanılmış geçerli oyların %10’u ve ulusal düzeyde %8’i olarak tespit edilmiştir. İşkolları ve ulusal mesleklerarası düzey için, ayrıca “ülke çapında dengeli bir mevcudiyeti” de hesaba katmak yerinde olacaktır.

İşkolları ve mesleklerarası düzeyde, katılımcı kitlesinin hesaba katılması, dört yıllık bir seçim çevriminin sonunda gündeme gelecektir. Zira güvenilir bir seçim sisteminin oluşumu ve

Anlaşma ile işsizlik yardımlarının “yeni işsiz kesimlerinin üstlenilmesine olanak vermesi” ve daha basit ve daha anlaşılır tazminat koşulları öngörülmüştür.

sonuçların konsolidasyonu için böylesi bir geçiş süresi gereklidir. İşletme düzeyinde ise bu, her seçimde uygulanacaktır.

“Birikimli olan” bu yeni ölçütler bütününe uygulamaya konması, temsil gücü hakkında tartışmasız karinelerin ortadan kalkışını da beraberinde getirecektir.

• Sosyal Diyalogun Gelişimi

Toplu sözleşmelerin yapılma tarzı konusunda, bağlayıcı çoğunluğa geçişe ön ayak olması gereken geçiş dönemi boyunca, mesleklerarası, işkolu ve işletme düzeylerinde yapılan sözleşmelerin geçerliliği, geçerli oyların en az % 30'unun alınmış, bir veya birçok sendika örgütü tarafından imzalanmış olmasına ve geçerli oyların çoğunluğunu almış sendikal örgütlerin bunlara karşı çıkmamasına bağlı olması gerektiği kabul edilmiştir.

200 ücretliden az çalışanı olan işletmelerde toplu görüşmelerin gelişmesine olanak vermek amacıyla, sendika temsilciliğinin olmadığı koşullarda seçilmiş işçi temsilcilerinin veya yetkilendirilmiş çalışanların sözleşme yapmalarına olanak üzere birtakım koşullara bağlı olarak bazı hükümler öngörülmüştür.

İşletmelerdeki seçimler, şimdi olduğu gibi, iki turlu yapılacak, birinci turda sendika listeleri kullanılacak ve ikinci tur, nisap sağlanamaması durumunda veya ilk turda adaylık eksikliği halinde sendikasız olanlara da açık olacaktır.

Sendika temsilcilerine daha fazla meşruyet kazandırmaya yönelik bir mekanizma olarak seçilmiş işçi temsilcileri arasından sendika temsilcilerinin seçimiyle ilgili olarak, Ortak Pozisyon, sendika temsilcilerinin son seçimlerde oyların şahsen %10'unu toplamış olan adaylar arasından seçilmesini öngören bir uzlaştırıcı çözüm getirmiştir.

“Personelin kolektif temsilinin etki gücünü” ve “sendikal örgütlere üyeliğin gelişimini” pekiştirmek amacıyla, eşit üyeli bir çalışma grubu oluşturulacaktır. Bu grup, söz konusu hedeflere uygun birtakım öneriler hazırlayacaktır. Bunun özellikle “kendilerine özgü kimlikleri ve sorumluluklarıyla sendikal aktörlerin tanınması, hakiki bir sosyal diyalogun var olabilmesinin bir koşulu”nu oluşturduğu belirtilmiştir.

• Sendikal Örgütlerin Finansmanı

Burada vurgulanan asıl nokta, çeşitli finansmanların, özellikle personel kullanımıyla ilgili finans kaynaklarının şeffaflığı ve denetimidir. Eşit üyeliliğe ilişkin sübvansiyonlarla ilgili olarak, ilkeler ulusal mesleklerarası düzeyde tespit edilecektir.

Çalışanların sendikal örgütlerini finanse etmek için işletmelerin sorumluluğunda her türlü zorunlu aidat fikri kabul edilmemiş ve bu hususa Ortak Pozisyon'da yer verilmemiştir

İşgücü piyasalarının modernizasyonuna ilişkin Ocak anlaşmasında olduğu gibi, bu Ortak Pozisyon 20 Ağustos 2008 yasasına geçirilmiştir.

III. DİĞER REFORMLAR

Sosyal taraflar, Eylül 2008 tarihinden bu yana biri mesleki eğitim (UIMM - Union des Industries et Métiers de la Métallurgie/Metalürji Sanayileri ve Meslekleri Birliği Genel Temsilcisi Jean-François Pilliard tarafından yürütülen), diğeri istihdamın ve uzmanlıkların öngörüye dayalı sevk ve idaresi konusunda iki önemli görüşme yürütmüşler ve mesleki formasyon konusundaki görüşmeler 7 Ocak 2009 tarihinde sonuçlanmıştır. Hukuki bakımdan birbirinden ayrı bu iki görüşme fiilen sıkı sıkıya iç içe geçmiştir. Nitekim bu iki dosya arasındaki tutarlılığı ve tamamlayıcılığı sağlamak üzere sürekli bir eşgüdüm öngörülmüştür.

A. Mesleki Eğitim

Hükümet, Temmuz ayı sonunda sendikalara ve işverenlere mesleki eğitim reformuna ilişkin bir “yönlendirme belgesi” göndermiştir. Bu belge, görüşülmesi gereken sorunları ortaya koymuş ve verilmesi gereken yanıtların yö-

nüne işaret ederek, sosyal taraflar arasındaki görüşmeleri hassas biçimde çerçevelemeyi hedeflemektedir. Hükümet tarafından fiilen dört reform önceliği belirtilmiştir:

1. İstihdam ile mesleki eğitim arasındaki bağı güçlendirmek,
2. Mesleki eğitim sistemini daha doğru hale getirmek,
3. Sistemin etkinliğini güçlendirmek,
4. Bireylerin ihtiyaçlarına daha çok önem vermek.

Hükümetçe belirlenen bu çerçevede sürdürülen görüşmeler 7 Ocak 2009 tarihinde sonuçlanmıştır.

B. İstihdamın ve Uzmanlaşmanın Öngörüye Dayalı Sevk ve İdaresi: Gerekli Bir Aydınlatma Görüşmesi

Birçok kesimde büyümenin yavaşlaması istihdam için bir tehdit oluştururken, İstihdamın ve Uzmanlaşmanın Öngörüye Dayalı Sevk ve İdaresi (GPEC) üzerine ulusal çapta mesleklerarası müzakerelerin açılması, bu konudaki mevcut mevzuatı ve var olan uygulamaları netleştirmeyi ve iyileştirmeyi hedeflemektedir. Bu müzakerelerin ana hedefi, işgücü piyasalarının modernizasyonuna ilişkin 11 Ocak 2008 tarihli anlaşmaya da uygun olarak, GPEC ile istihdamın korunması planını birbirine karıştırmayan bir hukuki çerçevenin tanımlanması ve birbirleriyle uyumlu birtakım politikalar geliştirmek üzere farklı görüşme düzeylerini (işkolu, işletme) bütünleştirmeye olanak vermektir.

DİPNOTLAR

- 1 Anlaşmaya ek olarak, bir İzleme ve Değerlendirme Komisyonu'nun kurulmasını öneren bir belge ile görüşme takvimi ve konularını içeren bir listeye de açık biçimde yer verilmiştir. Mesleklerarası ulusal planda, işsizlik sigortası kurulu, bir mesleki aşama çizelgesinin oluşturulması, kadrolar için özel hükümler, ücretliler danışman şirketinin (portage salarial) güvenilirliği gibi konularda da birtakım tartışmalar da öngörülmüştür. İşkolları, gençlerin istihdamı, deneme süresinin yenilenmesi, haklara erişim, GPEC'in (istihdamın ve uzmanlaşmanın öngörülere dayalı sevk ve idaresi) araçları, konusu tanımlanmış yeni belirli süreli iş sözleşmesi, taşınabilirlik gibi konuları görüşeceklerdir.
- 2 4 Mayıs 2004 tarihli yasa, işçilerin tüm mesleki yaşamları

boyunca formasyona erişimlerine ilişkin 5 Aralık 2003 tarihli ulusal mesleklerarası sözleşmenin yasalara taşınmasıyla ilgili önemli bir bölüm içermektedir. Ayrıca esas itibarıyla dört sendikal konfederasyon ve üç işveren örgütü tarafından kabul edilmiş Toplu görüşmeleri derinleştirmenin yollarına ve araçlarına ilişkin 16 Temmuz 2001 tarihli Ortak Pozisyonun hükümlerini ele alan bir Bölüm II (Madde 37-56) de içermektedir.