

AB'DE BELİRLİ SÜRELİ ÇALIŞMA

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

I- GİRİŞ

Günümüzde işgücü piyasasında esnekliğin artırılması çalışma hayatının başlıca odaklandığı konular arasında yer almaktadır. Standart olmayan çalışma türleri yaygınlaşmış, bunlar arasında yer alan belirli süreli iş sözleşmesi ile yapılan akitler sayıca çoğalmıştır.

Önceden belirlenmiş süreler arasında veya bir işin görülmesi amacıyla yapılan çalışmaya belirli süreli çalışma denmektedir.

Günümüzün küresel dünyasında bu tip işler hızla genişlemektedir. Süresi belirli işçi kullanma açısından işletmelerin avantajları arasında; talepte aniden ortaya çıkan artışa cevap verebilmek, düzenli işgörenlerin devamsızlığının yaratacağı eksikliği bertaraf etmek, yapısal değişmeye uyumu gerçekleştirmek, yeni işyerlerinin açılmasında işçi ihtiyacını hemen karşılamak sayılabilir. İşçilerin geçici iş aramalarının nedenleri arasında ise süreklilik arzeden iş bulamamaları, yeni bir iş aramaları, ailevi veya başka nedenlerden dolayı sürekli bir iş yapamamaları, öğrenci ve emekli işçi olmalarından söz edilebilir. (EKİN. s:45)

Bir çeşit geçici çalışma olan belirli süreli çalışma, bir işletmede belirli bir süre uzman eleman istihdamında esnek bir yol olurken, özellikle katı istihdamı koruma mevzuatına sahip ülkelerde işverenler açısından esnekliği sağlamanın bir yolu olarak görülmektedir.(TİSK, ES: s:7-14) İşletmelerin karşı karşıya olduğu belirsizlik durumlarında veya mal talebindeki değişkenlik hallerinde, diğer bir deyişle işletmenin gereksinim duyduğu sürece işletmede çalıştırılan çoğunlukla da düşük ücretli işçi istihdamı biçiminde görülmektedir. (Witte and Naswal, s:149) Part- time çalışmada sıkça söz konusu olan gönüllülük unsuru, uzman istihdamı dışında belirli süreli çalışmada görülmemektedir. Daha ziyade, işçiler açısından işsizlik ortamında iş piyasasına girmenin bir yolunu oluşturmaktadır. (Selamoğlu,

s:176) İşverenler sayısal esnekliğin sağlamak amacıyla geçici işçi istihdam etmekte, belirsiz süreli akitle çalışan tam süreli, yüksek ücretli, iş güvencesine sahip işletmenin çekirdek işgücü yanında, işletmenin gereksinim duyduğu sürece işletmede çalıştırılan çevre işgücü bu şekilde sağlanmaktadır. Artan global rekabet işletmeleri mevcut işgücünü en etkin bir şekilde kullanabilmek amacıyla geçici istihdamı tercih etmeye zorlamaktadır. İşletmeler ürünlerine yönelik ani talep artışlarını da geçici istihdamı artırmak suretiyle karşılamaya çalışmaktadırlar. Bu nedenle Avrupa Birliğinde geçici bir iş sözleşmesi çerçevesinde çalışanların oranının 1985 ve 1998 yılları arasında 50 oranında artarak %8.4'ten % 12.8'e çıkması şartıcı olmamaktadır. (Witte and Naswal, s:150)

Türk hukukunda da yer alan belirli süreli çalışma, değinildiği üzere AB ülkelerinde artış göstermekte olup, özellikle AB boyutunda belirli süreli çalışma bu yazının konusunu oluşturmaktadır. Öncelikle 4857 sayılı İş kanundaki düzenleme ele alınmakta, daha sonra AB boyutunda konu incelenmektedir.

II-TÜRK HUKUNDA BELİRLİ SÜRELİ ÇALIŞMA

4857 sayılı kanununun 11. maddesi belirli süreli iş sözleşmeleri adıyla konuyu düzenlemiştir. Kanuna göre " İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilebilir.

Esaslı nedene dayalı iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar." Kanun objektif koşulların olması halinde belirli süreli sözleşme yapılabileceğini belirterek bu tür sözleşmelerde sınırlama getirmiştir. Oysa AB ülkelerinde yönelim, bu sınırlamaların esnetilmesi veya tamamen elimine edilmesi yönündedir.

III-AB DÜZEYİNDE BELİRLİ SÜRELİ ÇALIŞMA

2000 Yılı Eurostat İşgücü anketine göre AB'de çalışanların %13.4'ü belirli süreli iş akdi ile çalışmaktadır. 1983 rakamları ile kıyaslandığında 1980'ler ve 1990'lar boyunca belirli süreli çalışmanın önemli ölçüde artmış olduğu görülmektedir. (Danimarka, Yunanistan ve İrlanda'da ise bu dönemde belirli süreli istihdam azalmıştır). Aşağıda belirli süreli iş akdi ile çalışan işçilerin toplam bağımlı istihdama oranı 1983 ve 2000 yılları itibarıyla verilmektedir.

Tablo 1. Belirli Süreli İş Akdi ile Çalışan İşçilerin Toplam Bağımlı İstihdama Oranı (%), 1983 ve 2000

	1983	2000	Değişim 1983-2000
Avusturya	6.0*	7.9	+1.9 (1995-2000)
Belçika	5.4	9.0	+3.6
Danimarka	12.5	10.2	-2.3
Finlandiya	11.1	17.7	+6.6
Fransa	3.3	15.0	+11.7
Almanya	10.0	12.7	+2.7
Yunanistan	16.3	13.1	-3.2
İrlanda	6.1	4.6	-1.5
İtalya	6.6	10.1	+3.5
Lüksemburg	2.3	3.4	+1.1
Hollanda	5.8	14.0	+8.2
Norveç	-	9.7	-
Portekiz	14.4	20.4	+6.0
İspanya	15.6	32.1	+16.5
İsveç	12.0	14.7	+2.7
İngiltere	5.5	6.7	+1.2
AB 15**	9.1**	13.4	+4.3***

*1995 rakamı; ** Avusturya hariç; *** 1983 Avusturya hariç

Kaynak: Alexandra Scheele

(<http://www.eurofound.eu.int/2002/02/study/tn0202101s.html>)

Cinsiyet açısından konu ele alındığında ülkelerin tamamında belirli süreli istihdam edilen kadın oranı erkeklere kıyasla daha yüksektir. Geçici istihdamın tüm türleri gözönünde bulundurulduğunda cinsiyetler arasındaki farklılık bariz olmaktadır: 1999 yılında belirli süreli/geçici istihdam edilen kadın oranı erkeklerden %30 daha yüksektir. Yalnızca Fransa, Almaya ve Portekiz'de tüm geçici istihdam türleri çerçevesinde istihdam edilen erkeklerin oranı kadınlardan az daha yüksektir.

Tablo:2 Toplam İstihdamın %'si Olarak Belirli Süreli İstihdam Edilen İşçiler, Cinsiyetlere Göre Dağılım

	Erkek	Kadın
Avusturya	7.6	8.4
Belçika	6.6	12.1
Danimarka	8.8	11.7
Finlandiya	12.3	20.9
Fransa	14.3	15.7
Almanya	12.5	13.1
Yunanistan	11.5	15.7
İrlanda	3.6	6.0
İtalya	8.8	12.2
Lüksemburg	2.6	4.6
Hollanda	11.5	17.2
Norveç	7.8	11.8
Portekiz	18.6	22.7
İspanya	30.6	34.6
İsveç	12.3	16.9
İngiltere	5.9	7.7
AB 15**	12.6	14.6

Kaynak:

Alexandra Scheele, (<http://www.eiro.eufound.eu.int/2002/02/study/tn0202101s.html>)

Çeşitli işkollarında geçici işçilerin daha fazla kullanılması yönünde bir eğilim mevcut olmakla birlikte, bu eğilim özellikle de genişleyen hizmet sektöründe belirgindir. AB'de belirli süreli iş akitlerinin %66'sı perakende, catering, ulaşım, finans ve kamu işkollarını kapsayan hizmet sektöründe yer almaktadır. (<http://www.eiro.eufound.eu.int/2004/05/feature/es0405108f.html>)

IV-AB DÜZEYİNDE BELİRLİ SÜRELİ ÇALIŞMA

1980'lerden bu yana geçici istihdam ve kısmi süreli çalışma gibi standart dışı istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte Avrupa Komisyonu 1995 yılında "atipik" iş akitleri ile çalışan işçilerin haklarını korumaya yönelik Avrupa çapında bir çerçeve sözleşmenin oluşturulması konusunda Avrupa düzeyindeki sosyal taraflara danışmıştır. Bu süreç, sosyal taraflar – Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE), European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP) ve European Trade Union Confederation (ETUC) arasında 1997 yılında kısmi süreli çalışmayı ve 1999 yılında belirli süreli çalışmayı düzenleyen sözleşmelerin bağitlanmasına yol açmıştır. Her iki sözleşme de daha sonra AB Direktifleri ile uygulamaya geçirilmiştir. (Büyükuslu,s:84-87)

A-BELİRLİ SÜRELİ ÇALIŞMA ÇERÇEVE ANLAŞMASI

Sosyal taraflar arasındaki diyalogun bir sonucu olan "Belirli Süreli Çalışma" hakkındaki Çerçeve Anlaşma, UNICE, ETUC ve CEEP tarafından 18 Mart 1999 tarihinde imzalanmıştır.(TİSK,SOS: s:20-26)

Bu anlaşma, belirli süreli çalışmaya ilişkin genel ilkeleri ve asgari şartları belirlemekte ve bunların detaylı olarak uygulanmasının özel ulusal, sektörel ve mevsimsel durumları dikkate alması gereğini gözönünde bulundurmaktadır. Anlaşma sosyal tarafların, belirli süreli çalışanların ayırimcılığa karşı korunmaları suretiyle eşit muamele görmelerinin sağlanması ve belirli süreli hizmet akitlerinin işverenler ve çalışanlar tarafından kabul edilebilir şekilde kullanılması için genel bir çerçeve oluşturulması konularındaki arzularını ortaya koymaktadır.

Bu anlaşma, kullanıcı işletmenin emrinde olan geçici istihdam büroları tarafından işe yerleştirilenler dışındaki belirli süreli çalışanlara uygulanacaktır. Taraflar, benzer bir anlaşmanın geçici çalışma biçimi için de yapılması niyetindedirler.

Anlaşma belirli süreli çalışanların istihdam koşullarına ilişkin olmakla beraber, yasal sosyal güvenlik ile ilgili hususları Üye Devletlerin kararına bırakmaktadır.

ETUC, UNICE ve CEEP, bu çerçeve anlaşmanın Komisyon tarafından Konsey'e sunulmasını ve AB'yi kuran Antlaşma'ya ek Sosyal Politika Protokolü'ne taraf olan Üye Devletler için bağlayıcı bir karar haline getirilmesini istemişlerdir.

Taraflar Komisyon'dan, bu anlaşmanın uygulanmasına ilişkin teklifinde Üye Devletlerden, Konsey kararı ile uyum içinde olması gereken yasalari, düzenleme-

Kamu-İş; C:8, S: 1/2005

leri ve idari hükümleri onaylamadan sonraki iki yıl içinde uygulamaya koymalarını talep etmesini veya sosyal tarafların bu süre sonunda kararın gerektirdiği önlemleri toplu sözleşmeler yoluyla belirlemelerini sağlamasını istemişlerdir.

Anlaşmanın tarafları, Üye Devletler tarafından anlaşmaya uyum sağlamak için yapılacak yasal, düzenleyici veya idari girişimler öncesinde sosyal taraflara danışılmasını talep etmektedirler. (TİSK, SOS: s:20-26)

B- BELİRLİ SÜRELİ ÇALIŞMA DİREKTİFİ

1999 yılı Ocak ayında, UNICE, CEEP ve ETUC belirli süreli çalışanların haklarını düzenleyen bir taslak çerçeve sözleşme üzerinde anlaşmaya vardıldıktan sonra, bu sözleşme 1999 yılı Mart ayında resmen imzalanmış ve 28 Haziran 1999 tarihinde bir AB Konsey Direktifi [EU Council Directive \(1999/70/EC\)](http://www.eurofound.eu.int/2003/06/feature/eu0306206f.html) ile uygulamaya koyulmuştur.

Sözleşme/direktif ayrımcılık yapılmaması ilkesinin uygulanması yoluyla belirli süreli çalışmanın kalitesini iyileştirmeyi ve müteakip belirli süreli iş akitleri veya istihdam ilişkisi yoluyla çalışanların suistimal edilmesini önlemeye yönelik bir çerçeve oluşturma amaçlarını taşımaktadır. (Andrea Broughton, <http://www.eurofound.eu.int/2003/06/feature/eu0306206f.html>)

Belirli süreli çalışan "direkt olarak bir işveren ile girilen ve iş akdi veya ilişkisinin bitiminin belirli bir tarihe ulaşılması, belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olayın meydana gelmesi gibi çeşitli şartlara bağlı olarak tanımlandığı bir iş akdi veya ilişkisi ile çalışan kişi" olarak tanımlanmaktadır.

İstihdam şartları açısından, belirli süreli çalışana farklı muamele objektif gerekçelere dayandırılmadığı müddetçe yapılmayacaktır. Sırf belirli süreli çalışması gerekçesiyle daimi işçilerden farklı muamele edilmemesi gerekmektedir. Müteakip belirli süreli iş akitlerinin kullanımından kaynaklanan suistimalin önlenmesi için Üye Devletler ve/veya sosyal taraflar aşağıdaki önlemlerden biri veya birkaçını benimseyecektir:

Alexandra Scheele

(<http://www.eurofound.eu.int/2002/02/study/tn0202101s.html>)

- Bu akit veya ilişkilerin yenilenmesinin haklılığını gösteren objektif nedenler,
- Müteakip belirli süreli iş akdi veya ilişkisinin maksimum toplam süresi,
- Bu gibi iş akdi veya ilişkisinin en fazla kaç kez yenilenebileceği.

Kamu-İş; C:8, S: 1/2005

İşverenler belirli süreli çalışanlara diğer çalışanlarla aynı kalıcı pozisyonlara sahip olma fırsatı tanımak amacıyla iş veya işletmede açılan iş olanakları konusunda bilgi vereceklerdir. İşverenler mümkün olduğunca belirli süreli çalışanların mesleki eğitimini kolaylaştırmak için gerekli önemleri alacaktır. İşletmelerde kanuni işçi temsilcilerinin oluşturulabileceği taban çalışan sayısının hesabında belirli süreli çalışanlar da dikkate alınacaktır. İşverenler mümkün olduğunca işletmedeki belirli süreli çalışanlara işçi temsil organları hakkında uygun bilgileri vermek durumundadır. AB Üye Devletlerinin Direktifi 10 Temmuz 2001 itibariyle ulusal yasalara geçirecekleri belirtilmiştir.

Mart 2002'de Komisyonun geçici acente işçilerinin çalışma koşulları hakkında Direktif teklifi üzerine konu tartışmaya açılmıştır. Direktifin amacı emek piyasasının sorunsuz bir şekilde işlemesi için geçici acente istihdamının kullanımına yönelik uygun bir çerçevenin oluşturulmasıdır. Ancak Haziran 2003 tarihinde yapılan Bakanlar Konseyi toplantısında uzun görüşmeler ardından, "temel farklılıkların devam ettiği" belirtilmiş ve bu nedenle bu aşamada Direktif ile ilgili olarak politik bir uzlaşmaya varılamamıştır. Bazı ülkeler "eşit muamele" ilkesi konusunda çekinceler belirtmiştir.

C-DİREKTİFİN UYGULANMASI

Haziran 2002 itibariyle 16 AB ülkesinin yedisi (Finlandiya, Fransa, Almanya, İtalya, Hollanda ve İspanya) yeni yasal düzenlemeler yapmak suretiyle Direktifi ulusal düzeyde uygulamaya geçirmiştir. Portekiz Direktifi kısmen uygulamaktadır. Uygulama süreci beş ülkede mukayeseli olarak daha ileri bir aşamada bulunmaktadır (Belçika, Danimarka, İrlanda, Norveç ve İngiltere). Avusturya ve Lüksemburg hükümetleri mevcut yasaların Direktif şartlarını karşıladığı gerekçesi ile ilave uygulama önlemi alınmasına gerek görmemiştir. Yunanistan ulusal yasalara aktarma konusunda kayda değer bir girişimde bulunmamıştır.

Geçici çalışmanın bir türü olarak belirli süreli çalışmanın AB uygulamasının genel özellikleri şöyle belirtilebilir.(Büyüksu, s:86-89) ve (Alexandra Scheele (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/02/study/tn0202101s.html>))

Belirli süreli çalışma Direktifinin uygulanması ile Avrupa'da belirli süreli çalışanlara temel düzeyde bir korunma ve haklar sağlanması ve bazı alanlarda bunlara yönelik ayrımcılığı önlemesi amaçlanmaktadır. Geçici işçiler geleneksel olarak belli ölçüde ayrımcılığa tabiidir ve bu istihdam türü kariyer beklentileri ve yaşam koşulları açısından olumsuz özellikler arz etmektedir.

- Durum ülkeler arasında farklılıklar göstermekle birlikte, geçici işçiler genellikle bazı hukuksal veya toplu sözleşme yoluyla sağlanan haklara

Kamu-İş; C:8, S: 1/2005

sahip olunabilmesi için temel bir hizmet süresi şartının mevcut olmasına bağlı olarak bazı alanlarda ayrımcılıkla karşılaşabilmektedirler. Bunlar; iş güvencesi ve tazminat, ücret (özellikle ikramiyeler ve diğer yan ödemeler), emeklilik ve işsizlik ödeneklerinde görülmektedir.

- Geçici işçiler (ve özellikle de sözleşme süresi daha kısa olanlar) belirsiz süreli iş akdi ile çalışanlara kıyasla daha az mesleki eğitim almaktadırlar.
- Geçici çalışma ile sağlık ve güvelik risklerinin artması veya olumsuz çalışma şartları arasında bağlantı olduğuna dair bulgular mevcuttur.
- Bazı ülkelerde çalışanların işçi temsilciliği veya sendika üyeliği veya seçimlerde aday olma-oy kullanma bakımından hizmet yılına bağlı şartlar getirilmiştir, bu da geçici işçilerin temsil şansını olumsuz etkilemektedir.
- Çoğu ülkede geçici işçilerin kariyer beklentileri eğitim düzeyi, gelir fırsatları ve yaptıkları işe göre değişiklik göstermektedir, ancak bu konuda güvenilir veriler bulunmamaktadır. Geçici istihdamın işsizlerin istihdam edilebilirliğini artırıp artırmadığı, belirsiz süreli istihdam ilişkisine girmelerinde yardımcı olup olmadığı veya işsizlik süresini uzatıp uzatmadığı yönünde araştırmalar yetersizdir.

D-ÇEŞİTLİ ÜLKELERDE BELİRLİ SÜRELİ ÇALIŞMA

Almanya'da belirli süreli hizmet akitlerinin kullanılmasına ilişkin yasa sınırlı kalmıştır. Belirli süreli hizmet akitlerinin azami süresi 24 aydır ve bu süre içinde üç defa yenilenme olanağı vardır. Söz konusu hizmet akitlerinin oranı % 10' u civarındadır ve sabit kalmıştır.

İtalya'da belirli süreli hizmet akitlerinin kullanımı serbestleştirilmiştir. Örneğin, bunların süresi belirsiz akitlere dönüşümü durdurulmuştur, ancak bazı sınırlı durumlarda kullanılmaktadır.

İspanya'da belirli süreli hizmet akitleri İspanyol işverenlerince çok benimsenmiş olup, tüm çalışanların üçte biri de bu esasa göre çalışmaktadır. Ne var ki, bunların kullanımı reel ücretlerin katılığını artırmıştır. Sürekli çalışanlar daha yüksek ücret ve koşullar için pazarlık yapma imkanlarının bulunduğunu ve bir işten çıkarılma durumunda bunun geçici işçilere yönelik olacağını bildiklerinden, sayıları yüksek oranlarda seyreden geçici işçiler karşısında daha güçlü durumdadırlar.

1994 ve 1997 reformları, belirli süreli anlaşmaların koşul ve sürelerine kısıtlamalar koymak sureti ile bunlara başvurma sayısını düşürmeyi amaçlamış

Kamu-İş; C:8, S: 1/2005

ancak fazla etkili olmamıştır. Belirli-sürelî istihdam oranı 1997' deki % 33.6 'dan ancak 1 puan düşüŖle Mayıs 1999'da % 32.5 olmuştur.

Hollanda'da belirli süreli hizmet akitlerinin yenilenmesi sınırlandırılmaktadır. 3 yıldan fazla süren bir belirli süreli hizmet akdi, ancak 3 aylık bir aradan sonra bir kez; 3 yıldan az süreli bir akit ise yine 3 aylık bir aradan sonra iki kez yenilenebilmektedir. Şayet bu anlaşmalar daha da uzatılacak olursa o zaman otomatik olarak süreli hale gelmektedir. Bu araç ya belirli bir süre için veya başka bir işçinin yerine geçici bir süre için işçi alınması dahil, belli bir iş için kullanılabilir. Bu kısıtlamalara rağmen, Hollanda'daki işçilerin %11'i belirli süreli hizmet akitleri ile istihdam edilmektedir.

Fransa'da belirli süreli hizmet akitlerine ilişkin sıkı kurallar bulunmaktadır. Bu hizmet akitleri sadece iki defa yenilenebilmekte ve 24 aydan daha uzun süreli olmamaktadır. Belirli süreli hizmet akitleri sadece belli esaslar dahilinde geçerli olmaktadır .Çalışanın geçici olarak yerinin değiştirilmesi durumunda, işgücü talebinin gereğinden fazla ve geçici olarak artması yada ihtiyaç halinde yapılan işlerin tamamlanması durumunda. Bununla birlikte, Fransa ' da belirli süreli hizmet akitlerinin kullanımında önemli artışlar kaydedilmektedir. Belirli süreli hizmet akitleri ile çalışanların oranı 1985 ' de % 5 'den, 1997'de %13'e çıkmıştır. Belirli süreli hizmet akitleri genellikle kadınlar arasında yaygındır. Kadınların yaklaşık %40'ı belirli süreli hizmet akitleri ile işe alınmaktadır. (TISK.AV. s:77-103) ve (Alexandra Scheele (<http://www.eurofound.eu.int/2002/02/study/tn0202101s.html>),

SONUÇ

Bir çeşit geçici çalışma olan belirli süreli çalışma, son yıllarda standart olmayan bir çalışma biçimi olarak artmıştır. Özellikle katı istihdamı koruma mevzuatına sahip ülkelerde işverenler açısından esnekliği sağlamanın bir yolu olarak görülmektedir. İşletmelerde belirli bir süre uzman eleman istihdamında da esnek bir çözüm olmaktadır. Daha çok işletmelerin değişen talep ve belirsizlik durumlarında, diğeri bir deyişle işletmenin gereksinim duyduğu sürece işletmede çalıştırılan çoğunlukla da düşük ücretli işçi istihdamı biçiminde görülmektedir. Part-time çalışmada sıkça söz konusu olan gönüllülük unsuru, (uzman istihdamı dışında) belirli süreli çalışmada görülmemektedir. Daha ziyade, çalışanlar açısından işsizlik ortamında iş piyasasına girmenin bir yolunu oluşturmaktadır. İşverenler sayısal esnekliğin sağlamak amacıyla geçici işçi istihdam etmekte, belirsiz süreli akitle çalışan tam süreli, yüksek ücretli, iş güvencesine sahip işletmenin çekirdek işgücü yanında, işletmenin gereksinim duyduğu sürece işletmede çalıştırılan çevre işgücü bu şekilde sağlanmaktadır.

Kamu-İş; C:8, S: 1/2005

AB düzeyinde sosyal taraflar arasında imzalanan belirli süreli çalışmaya ilişkin çerçeve anlaşmasının ardından (1999/70/EC) direktifi yürürlüğe girmiştir. Direktif ile, bu tür çalışanların diğer çalışanlar karşısında sosyal dışlanmasının önlenmesi, bu tür çalışmanın kötü niyetle kullanılmasının önüne geçilmesi hedeflenmiştir. Çeşitli AB ülkeleri incelendiğinde belirli süreli çalışmanın iç hukuka geçirildiği ve çeşitli koruma yollarının öngörüldüğü anlaşılmaktadır. Ancak, geçici çalışmanın bir türü olan belirli süreli çalışmaya tabi işçiler açısından, çoğu kez çeşitli güvensizlikler bulunduğu da bir gerçektir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Büyükuslu, Ali Rıza : Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu : Esneklik ve İş Güvencesi, Derin Yayınları, No:47, 2004, İstanbul

Ciett -International Confederation of Temporary Agency Work Businesses - Brüksel, 2003, s51 –(<http://www.ciett.org>)

Commission Of The European Communities, Communication From The Commission To The Council, Draft Joint Employment Report 2003/2004, Brussels, 27.1.2004, Com(2004) 24 Final/2

Ekin, Nusret : Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları, ITO Yayını, No: 2000-33, 2000, İstanbul

Ekin, Nusret : Türkiye’de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması, ITO Yayını, No: 2001-30, 2001, İstanbul

Selamoğlu, Ahmet : " İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri "Petrol-İş 2000-2003 (içinde), Yayın No:85, 2003, İstanbul

TİSK : AB 'de Sosyal Taraflar Arasındaki Anlaşmalar ve Türk Mevzuatı Açısından Değerlendirme,TİSK Yayını, No:25, 1999, Ankara

TİSK : Avrupa’da Esneklik Uygulamaları, İngiliz Sanayi Konfederasyonu (CBI) Araştırması: "Çalışan Bir Avrupa Yaratılması", TİSK Yayını No: 204, 2001, Ankara

TİSK : Çalışma Hayatında Esneklik, TİSK Yayını, 1999, Ankara

Kamu-İş; C:8, S: 1/2005

Tokol, Aysen : Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, 2001, Bursa

Witte, Hans De and Naswal, Katharina : "Objective" and "Subjective" Job: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment In Four European Countries; *Economic and Industrial Democracy*, 2003, London, Vol: 24(2)

(http://www.eu-employment-observatory.net/en/newsletter/2004_05.asp).

(<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0441EN.pdf>)

(<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/trends.pdf>)

(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/08/inbrief/se0208102n.html>)

Alexandra Scheele

(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/02/study/tn0202101s.html>)

(Andrea Broughton,

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/06/feature/eu0306206f.html>)