

Hollanda'da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri

Recep KAPAR*

Abstract

Part-time employment has been significantly increasing in the Netherlands for the past three decades and become one of the most extended patterns of work. Female part-time employment rate in the Netherlands is higher than in other OECD countries. In this country, three in four working women work part-time. The part-time employment rate for women (75,8%) is three times higher the part-time employment rate for men (24,9%) in 2009. In the Netherlands, while women's part-time employment rate has continued to rise, the structure of the households is changing from a single earner couples to one-and-a-half earner couples.

Wage moderation and job sharing have been at the heart of the Netherlands' model since the 1980s. Part-time work is usually not regarded as precarious work, since part-time work is as permanent and secure as full-time work in the Netherlands. But very atypical and very short part-time jobs that women mostly work are insecure, low paid, casual and precarious.

While the rate of involuntary part-time employment is low, not all longer-term adverse impacts have been overcome. Also gender inequality in employment transitions is evident and women earn considerably less than men. There are negative impacts of part-time work on economic independence of women, poverty risk, career progression and retirement income.

Keywords: The Netherlands, part-time employment, women, economic and social effects

Özet

Hollanda'da kısmi süreli istihdam geçen 30 yıl içinde önemli derecede artmış ve en yaygın çalışma biçimlerinden biri haline gelmiştir. Hollanda'da kısmi süreli kadın istihdam oranı diğer OECD ülkelerindekinden yüksektir. Bu ülkede çalışan dört kadından üçü kısmi süreli çalışmaktadır. 2009 yılında kadınların kısmi süreli çalışma oranı (yüzde 75,8) erkeklerinkinden (yüzde 24,9) üç kat daha fazladır.

* Yrd.Doç.Dr., Muğla Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Böl.

Hollanda'da kadınların kısmi süreli istihdam oranı artarken, hane yapısı tek gelir getiren erkek modelinden erkeğin tam zamanlı kadının ise kısmi süreli çalıştığı modele doğru değişmektedir.

Sınırlı ücret artışları ve iş paylaşımı 1980'li yıllardan bu yana Hollanda modelinin merkezinde yer almaktadır. Hollanda'da kısmi süreli çalışma tam süreli çalışma gibi güvenceli ve devamlı olduğu için çoğu zaman eğreti çalışma olarak kabul edilmez. Fakat çoğunlukla kadınların çalıştığı aşırı a-tipik ve aşırı kısmi süreli işler güvencesiz, düşük ücretli, gelip geçici ve eğretidir.

Gönülsüz kısmi süreli istihdam oranı düşük olmakla birlikte, kısmi süreli istihdamın uzun dönemli olumsuz etkilerinin üstesinden bütünüyle gelinebilmiştir. Aynı zamanda, istihdam geçişkenliklerinde cinsiyete dayalı eşitsizlik varlığını sürdürmekte ve kadınlar erkeklerden dikkate değer biçimde daha az gelir elde etmektedir. Emeklilik geliri, kariyer gelişimi, yoksulluk riski ve kadının ekonomik bağımsızlığı üzerinde kısmi süreli çalışmanın olumsuz etkileri vardır.

Anahtar kelimeler: Hollanda, Kısmi süreli istihdam, Kadınlar, Ekonomik ve sosyal etkiler

Giriş

Hollanda'da 20 yılı aşkın bir süredir, esneklik ile güvenceyi birleştirmeyi amaçlayan bir istihdam stratejisi uygulanmaktadır. Uygulanan strateji güvenceli esneklik modelinin bir türevi olarak tanıtılmaktadır. Hollanda işgücü piyasası, istihdam düzeyinin yüksekliği, özellikle de kadınların istihdam oranı ile dikkat çekmektedir. Ancak bu ülkede kadın istihdamının egemen biçimi, tam süreli işler yerine, kısmi süreli işlerde çalışmak olarak belirmektedir. Geline nokta işgücü piyasasındaki başarımlar dikkat çekmesine rağmen, varlığını sürdüren ve ortaya yeni çıkan olumsuzluklar da kaygı uyandırmaktadır. Bu anlamda tartışmaların odaklandığı en temel konu kadınların kısmi süreli çalışmasının ekonomik ve sosyal sonuçlarıdır.

Makalenin konusu Hollanda'da kısmi süreli istihdamın kadınlar arasında yaygınlaşması ve bunun ekonomik ve sosyal etkilerini araştırmak ile sınırlanmıştır.

I. Hollanda İşgücü Piyasası

Hollanda, işgücüne katılma ve istihdam oranlarının yüksekliği bakımından önde gelen OECD ve AB ülkelerinden biridir. Birçok ülkeye göre, Hollanda düşük düzeydeki işsizlik, yoksulluk ve gönülsüz kısmi süreli istihdam oranları ile öne çıkmaktadır. İşsizlik oranı yüzde 3-4, genç işsizliği oranı yüzde 6,6 ve uzun dönemli işsizlik oranı ise yüzde 0,8 düzeyindedir (EC, 2010: 184). Diğer yandan, ücret eşitsizliğinin ve çalışan yoksulluğunun düşük oranı ile kadın ve erkek çalışanlar

arasındaki ücret farklılığının azalan düzeyi Hollanda işgücü piyasasının temel özellikleri olarak belirlemektedir (Wilthagen vd., 2008: 15–17). Tüm bu sonuçlar Hollanda işgücü piyasasının ve istihdam politikalarının bir başarı modeli olarak tanınmasına yol açmıştır.

İşgücü piyasasının temel özelliklerinden bir diğeri, esnekliğin yaygınlığı ve çeşitliliğidir. Gerçekten, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışma, kendi hesabına çalışma ve kısmi süreli çalışma istihdam içinde ağırlık taşımaktadır (Van de Pas-Wilthagen, 2009: 13). 2009 yılı verilerine göre toplam istihdamın yüzde 13,4'ü, erkek istihdamının yüzde 16'sı, kadın istihdamının ise yüzde 10,4'ü kendi hesabına çalışanlardan oluşmaktadır. Belirli süreli sözleşmelerle çalışanların toplam istihdam içindeki payı yüzde 18,2'dir. Erkeklerin yüzde 16,4'ü belirli süreli sözleşmelerle çalışırken, kadınlarda bu oran yüzde 20,3'e çıkmaktadır (EC, 2010: 184).

Hollanda işgücü piyasasında kısmi süreli istihdam yapısal ve asli bir unsur olarak belirlemektedir. 2009 yılında ülkedeki 15–64 yaş arasındaki toplam istihdamın yüzde 48,3'ü kısmi süreli işlerden oluşmaktadır. Ülkedeki her iki çalışandan biri, kısmi süreli işte çalışmaktadır. 1999 yılında bu oran yüzde 39,7'dir. Kısmi süreli erkek çalışanların toplam erkek istihdamına oranı 1999 yılında 18,9'dan, 2009 yılında 24,9'a çıkmıştır. Kadınların kısmi süreli istihdamının ulaştığı boyut bakımından durum daha çarpıcıdır. Kısmi süreli işlerde çalışan kadınların kadın istihdamı içindeki payı 1999 yılında yüzde 68,9 oranındayken, 2009 yılına gelindiğinde bu oran yüzde 75,8'e ulaşmıştır (EC, 2010: 184).

Veriler, kısmi süreli istihdamın kadınlar için standart çalışma biçimi olduğunu göstermektedir. Erkek istihdamı içinde kısmi süreli çalışanların oranı kadınlara göre düşük olmasına rağmen, diğer ülkelerle kıyaslandığında kısmi süreli erkek istihdamının da yüksek olduğu açıktır. Bu haliyle Hollanda dünyanın ilk kısmi süreli ekonomisi olarak nitelenmektedir (Burri, 2006: 307–308).

İşsizlik ve istihdam oranları gibi bir dizi başarılı sonuç ele alınarak, Hollanda işgücü piyasası sorunlarını çözmüş bir tür güvenceli esneklik “cenneti” veya “ütopyası” olarak görülmemelidir. Bütün ülkelerde olduğu gibi, bu ülkede de işgücü piyasasında çözüm bekleyen farklı ve çok sayıda sorun bulunmaktadır. İşgücü piyasasında etnik azınlıklar ve niteliksiz çalışanlar gibi özel risk gruplarında yer alanların işgücü piyasasına girmeleri ve istihdam edilmeleri bir sorun olarak varlığını korumaktadır. Gerçekten, yurttaş olmayan azınlıklar arasında yüzde 9,1 olan işsizlik oranı, yurttaşların işsizlik oranının üç katıdır. 15–24 yaş aralığındaki yurttaş olmayan azınlıklar arasında işsizlik oranı yüzde 15 düzeyindedir (Bovenberg- Wilthagen, 2008: 331–332; Becker, 2001: 25).

Kadınların işgücü piyasasına katılım ve istihdam oranındaki artışa koşut, işsizlik oranının düşmesine olanak veren başka yapısal unsurlar da bulunmaktadır. Çalışma çağındaki nüfusun yaklaşık olarak yüzde 17'si, bir başka deyişle 1,5 milyon insan erken emeklilik, sürekli iş göremezlik ödeneği hastalık izni veya sosyal yardımlar aracılığıyla işgücü piyasası dışında kalmaktadır. Ekonominin, işgücü

piyasaının ve işletmelerin yeniden yapılandığı 1970’ler ve 1980’lerde işsizlik riski yüksek olan grupların bu tür gelir destek programları ile işgücü piyasasına katılımları azaltılmıştır. 1998 yılına kadar bu eğilim açıkça kendini göstermiştir. Çalışma çağı nüfusu içinde sürekli iş göremezlik ödeneği alanların oranı bir dönem yüzde 11’in üzerine kadar çıkmıştır. Bu oran halen yüzde 9,5–10 aralığındadır. Ülkede çalışma çağına olan yaklaşık bir milyon insanın sürekli iş göremezlik ödemelerinden yararlandığı söylenmektedir (OECD, 2008: 70,74–77; OECD, 2004: 83). Sosyal yardımlardan yararlananların çalışma çağı nüfusu içindeki oranı ise yüzde 4–5 arasında değişmektedir. OECD 2008 ülke raporunda Hollanda’da işgücü piyasasına katılım oranının yüksek olmasına rağmen, bu tür sosyal koruma programları nedeniyle gerçekte eksik kaldığı belirtilmektedir (OECD, 2008: 70–77).

Avrupa ülkelerinde tam süreli çalışmaya denkleştirilmiş istihdam oranlarına bakıldığında (Tablo 1) Hollanda işgücü piyasasındaki istihdam başarımlarının söylenenin aksine daha düşük düzeyde kaldığı görülmektedir. 2009 yılında yüzde 77 olan toplam istihdam oranı, kısmi süreli istihdam, tam süreli istihdama denkleştirildiği zaman, yüzde 59,2’ye gerilemektedir. Hollanda denkleştirilmiş istihdam ortalaması AB15 ve AB27 ortalamasına eşittir. Ayrıca Almanya, Fransa ve İngiltere gibi ülkelerin denkleştirilmiş istihdam oranının gerisindedir.

Tablo 1: Seçilmiş Avrupa Ülkelerinde Cinsiyete Göre İstihdam Oranları

Ülke	Cins.	İstihdam Oranı				Kısmi Süreli İstihdam Oranı				Tam Süreli İstihdama "Denkleştirilmiş" İstihdam Oranı			
		2000	2005	2008	2009	2000	2005	2008	2009	2000	2005	2008	2009
AB 27	T	66,2	63,5	65,9	64,6	16,2	17,8	18,2	18,8	:	58,3	60,5	59,2
	E	70,8	70,8	72,8	70,7	6,5	7,4	7,9	8,3	:	68,9	70,7	68,5
	K	53,7	56,3	59,1	58,6	28,9	30,9	31,1	31,5	:	48,0	50,7	50,1
AB 15	T	62,5	65,4	67,3	65,9	17,7	20,2	21,0	21,6	58,0	58,9	60,7	59,2
	E	72,8	73,0	74,2	71,9	6,1	7,7	8,5	8,9	71,1	70,6	71,6	69,3
	K	54,1	57,8	60,4	59,9	32,2	36,1	36,6	37,0	45,4	47,7	50,1	49,6
Hollanda	T	72,9	73,2	77,2	77,0	41,5	46,1	47,3	48,3	57,5	56,4	59,6	59,2
	E	82,1	79,9	83,2	82,4	19,3	22,6	23,9	24,9	74,7	71,7	74,3	73,2
	K	63,5	66,4	71,1	71,5	71,0	75,1	75,3	75,8	40,5	41,8	45,7	45,9
Belçika	T	60,5	61,1	62,4	61,6	18,9	22,0	22,6	23,4	60,5	56,2	57,8	56,9
	E	69,5	68,3	68,6	67,2	5,5	7,6	7,9	8,6	74,4	67,4	68,2	66,7
	K	51,5	53,8	56,2	56,0	37,4	40,5	40,9	41,5	46,6	45,2	47,7	47,4
Danimarka	T	76,3	75,9	78,1	75,7	21,3	22,1	24,6	26,0	69,3	68,6	70,0	67,6
	E	80,8	79,8	81,9	78,3	10,2	12,7	14,2	15,3	79,6	75,3	76,7	73,1
	K	71,6	71,9	74,3	73,1	34,1	33,0	36,5	37,9	62,2	62,3	63,9	62,4
Almanya	T	65,6	66,0	70,7	70,9	19,4	24,0	25,9	26,1	58,6	57,0	61,2	61,4
	E	72,9	71,3	75,9	75,6	5,0	7,8	9,4	9,7	71,1	68,7	72,7	72,2
	K	58,1	60,6	65,4	66,2	37,9	43,5	45,4	45,3	46,1	45,7	50,0	50,7
Fransa	T	62,1	63,7	64,9	64,2	16,7	17,2	16,9	17,3	58,7	59,4	60,7	59,9
	E	69,2	69,2	69,6	68,5	5,3	5,8	5,8	6,0	69,1	67,7	68,1	67,0
	K	55,2	58,4	60,4	60,1	30,8	30,2	29,4	29,8	48,7	51,9	53,9	53,4

Hollanda'da Kadınların Kısmi Süreli stihdamı ve Etkileri

Bir. Krallık	T	71,2	71,7	71,5	69,9	25,1	25,2	25,3	26,1	61,4	62,4	62,2	60,6
	E	77,8	77,7	77,3	74,8	8,9	10,4	11,3	11,8	74,2	73,8	73,1	70,6
	K	64,7	65,8	65,8	65,0	44,4	42,6	41,8	42,5	49,7	51,8	52,2	51,3
İsveç	T	73,0	72,5	74,3	72,2	19,5	24,7	26,6	27,0	65,1	65,9	67,8	65,7
	E	75,1	74,4	76,7	74,2	8,2	11,5	13,3	14,2	70,0	71,3	73,5	70,9
	K	70,9	70,4	71,8	70,2	32,3	39,6	41,4	41,2	60,2	60,6	62,1	60,7
Finlandiya	T	67,2	68,4	71,1	68,7	12,3	13,7	13,3	14,0	64,9	64,6	67,2	64,7
	E	70,1	70,3	73,1	69,5	8,0	9,2	8,9	9,2	69,3	67,9	70,8	67,1
	K	64,2	66,5	69,0	67,9	17,0	18,6	18,2	19,0	60,5	61,3	63,8	62,5
Avusturya	T	68,5	68,6	72,1	71,6	16,3	21,1	23,3	24,6	63,5	61,8	64,3	63,5
	E	77,3	75,4	78,5	76,9	4,1	6,1	8,1	8,7	76,2	74,1	76,5	74,7
	K	59,6	62,0	65,8	66,4	32,2	39,3	41,5	42,9	51,0	50,1	52,7	52,8
İtalya	T	53,7	57,6	58,7	57,5	8,4	12,8	14,3	14,3	51,7	54,1	55,1	53,9
	E	68,0	69,9	70,3	68,6	3,7	4,6	5,3	5,1	67,0	68,5	68,9	67,3
	K	39,6	45,3	47,2	46,4	16,5	25,6	27,9	27,9	36,7	40,1	41,7	40,9
Portekiz	T	68,4	67,5	68,2	66,3	10,9	11,2	11,9	11,6	66,7	65,8	66,3	64,5
	E	76,5	73,4	74,0	71,1	6,4	7,0	7,4	7,5	76,5	73,4	74,0	70,8
	K	60,5	61,7	62,5	61,6	16,4	16,2	17,2	16,4	57,3	58,4	58,9	58,3
İspanya	T	56,3	63,3	64,3	59,8	7,9	12,4	12,0	12,8	53,9	59,4	60,5	55,8
	E	71,2	75,2	73,5	66,6	2,8	4,5	4,2	4,9	70,4	73,7	72,1	65,0
	K	41,3	51,2	54,9	52,8	16,8	24,2	22,7	23,0	37,5	45,0	48,7	46,7
Yunanistan	T	56,5	60,1	61,9	61,2	4,5	5,0	5,6	6,0	56,1	41,6	42,8	42,2
	E	71,5	74,2	75,0	73,5	2,6	2,3	2,8	3,2	71,9	74,4	75,2	73,5
	K	41,7	46,1	48,7	48,9	7,8	9,3	9,9	10,4	40,5	44,3	46,6	46,7
Kaynak: (EC, 2010: 165-197) T= toplam, E= erkek, K=kadın													

Aynı zamanda yüzde 71 ile Hollanda Avrupa ülkeleri içinde Danimarka'dan sonra ikinci en yüksek kadın istihdam oranına sahip ülkedir. Ancak tam süreli istihdama denkleştirilmiş kadın istihdam oranına bakıldığında, istihdam oranı dikkat çekici bir biçimde gerilemektedir. Bu ülkede tam süreli istihdama denkleştirilmiş kadın istihdam oranı, yüzde 45,9'dur. Bu oran hem AB15, hem de AB27 ülkelerinin denkleştirilmiş ortalama kadın istihdam oranının oldukça gerisindedir. Bu haliyle Hollanda Avrupa ülkelerindeki en düşük denkleştirilmiş kadın istihdamı oranlarına sahip İtalya, Yunanistan, İspanya gibi ülkeler arasında yer almaktadır (EC, 2010).

Hollanda'da istihdam politikaları ve işsizlik ödemeleri için yapılan kamu harcamalarının yüksek düzeyi yapısal bir özellik taşımaktadır. Gerçekten uzun dönemli verilere bakıldığında, Hollanda OECD ülkeleri içinde işgücü piyasası politikaları için yüksek düzeyde harcama yapan bir ülke olarak belirmektedir. Bu durum hem aktif istihdam politikaları, hem de işsizlik ödemeleri, için geçerlidir (Tablo 2). Her iki politika türünde Hollanda, OECD ortalamasının yaklaşık olarak iki katı harcama yapmaktadır. Örneğin, İrlanda ve Belçika'dan sonra istihdam politikası için, en çok harcama yapan ülke Hollanda'dır. İşsizlik ödemesi harcamalarına bakıldığında İrlanda, Belçika ve İspanya'dan sonra dördüncü sıradadır.

Hollanda'da uygulanan işgücü piyasası ve istihdam politikaları melez özellikler içermektedir. İstihdam sistemi; piyasa işleyişine ağırlık veren ABD tarzı bir "rekabetçi" kapitalizmin unsurları ile sosyal tarafların uzlaşması esasına dayanan "eşgüdüm" kapitalizminin unsurlarının oluşturduğu bir kümedir. Bu kümeye aynı zamanda sosyal güvenlik sisteminin önemli bir işlev üstlendiği "refah" kapitalizminin unsurları da eklenmiştir (Schmid, 1997: 6). Bu anlamda Hollanda modeli çeşitli yapı ve gelenekleri çağrıştırmakla birlikte, gerçekte hiçbirisi değildir.

Toplu çalışma ilişkilerine bakıldığında, sendikalaşma oranı düşük olmakla birlikte, toplu iş sözleşmesi kapsamına giren çalışan oranı yüzde 79 düzeyindedir. Özel sektörde sendikalaşma oranı yüzde 19 düzeyinde olmasına rağmen, işyerlerinin yüzde 46'sı bir toplu iş sözleşmesinin tarafıdır ve çalışanların yüzde 74'ü toplu iş sözleşmesi kapsamındadır. Aynı zamanda özel işyerlerinin diğer yüzde 15'i ve çalışanların yüzde 5'i ise toplu iş sözleşmelerinin bir tür teşmil niteliğindeki zorunlu olarak yaygınlaştırılmış kapsamında yer almaktadır (Van Klaveren vd., 2009: 418). Ücret farklılıklarındaki ve çalışan yoksulluğundaki düşük düzey ülkenin endüstri ilişkileri sisteminin merkezi ve geniş kapsamlı olma niteliği ile yakından ilgilidir.

Ancak Hollanda'da refah devleti nitelikleri değişime uğramaktadır. Aile, geçmişte olduğu gibi, refahın sağlanmasında ve sosyal yönden önemli bir işlev üstlenmektedir. Devletin uyguladığı sosyal programlarda bireysel sorumluluk ve piyasa aktörlerinin ağırlığı arttırılmaktadır. Sosyal yardım programlarına koşullar ve gelir yoklaması eklenmektedir. Sosyal sigorta ödemeleri de dâhil olmak üzere hak etme koşulları zorlaştırılmaktadır. Diğer yandan, tüm nüfusu kapsayan sosyal programlar da varlığını korumaktadır. Örneğin, gelir düzeyinden ve istihdam geçmişinden bağımsız olarak yurttaşlara temel bir emeklilik aylığı bağlanmaktadır (Yerkes, 2009: 537-538).

Tablo 2: OECD Ülkelerinde İşgücü Piyasası Politikaları Harcamaları (GSYH, Yüzde)

Ülke	Tür	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008
Avustralya	İP	0,36	0,22	0,74	0,37	0,37	0,33	0,3	0,29
	İÖ	1,22	1,12	1,26	0,88	0,54	0,48	0,41	0,45
Avusturya	İP	0,28	0,32	0,38	0,52	0,63	0,72	0,68	0,67
	İÖ	1,04	1	1,6	1,17	1,52	1,4	1,25	1,16
Belçika	İP	1,17	1,09	1,21	1,16	1,11	1,15	1,22	1,28
	İÖ	3,27	2,56	2,73	2,17	2,4	2,24	2,05	2,04
Kanada	İP	0,61	0,49	0,55	0,4	0,32	0,31	0,29	0,3
	İÖ	1,84	1,88	1,28	0,7	0,62	0,59	0,56	0,66
Danimarka	İP	-	1,06	1,72	1,89	1,58	1,51	1,3	1,35
	İÖ	-	4,38	4,3	2,38	2,34	1,86	1,5	1,22
Finlandiya	İP	0,73	0,84	1,42	0,89	0,91	0,91	0,87	0,82
	İÖ	1,3	1,11	3,87	2,08	1,9	1,7	1,43	1,35
Fransa	İP	0,6	0,72	1,19	1,19	0,89	0,92	0,9	0,81
	İÖ	1,49	1,37	1,51	1,38	1,58	1,38	1,24	1,17
Almanya	İP	0,58	0,79	1,19	1,23	0,89	0,86	0,72	0,81
	İÖ	1,28	1	2,31	1,89	2,01	1,73	1,3	1,1
Yunanistan	İP	0,16	0,19	0,4	-	-	-	-	-
	İÖ	0,31	0,4	0,38	0,39	0,41	0,38	0,34	0,46
İrlanda	İP	1,06	1,06	1,35	0,81	0,64	0,62	0,64	0,7
	İÖ	3,35	2,55	2,61	0,8	0,83	0,85	0,91	1,33
İtalya	İP	-	-	-	-	0,57	0,5	0,45	0,45
	İÖ	-	0,82	0,95	0,62	0,81	0,79	0,69	0,81
Japonya	İP	-	0,33	0,32	0,28	0,25	0,19	0,16	0,26
	İÖ	0,33	0,31	0,39	0,56	0,43	0,4	0,33	0,3
Hollanda	İP	1,31	1,27	1,36	1,47	1,3	1,18	1,08	1,04
	İÖ	3,23	2,43	2,8	1,75	2,01	1,67	1,39	1,26
Yeni Zelanda	İP	0,87	0,88	0,68	0,49	0,39	0,38	0,36	-
	İÖ	0,62	1,9	1,14	1,33	0,43	0,34	0,23	0,28
Norveç	İP	0,59	0,89	1,25	0,61	0,74	0,58	0,56	-
	İÖ	0,48	1,13	1,09	0,5	0,72	0,5	0,42	0,32
Portekiz	İP	0,21	0,48	0,5	0,63	0,69	0,61	0,53	0,57
	İÖ	0,41	0,33	0,86	0,82	1,32	1,23	1,09	1,02
İspanya	İP	0,33	0,78	0,43	0,79	0,72	0,73	0,73	0,73
	İÖ	2,87	2,61	2,43	1,35	1,45	1,43	1,44	1,89

İsveç	İP	2,09	1,68	2,35	1,75	1,29	1,36	1,12	0,99
	İÖ	0,87	0,88	2,27	1,34	1,17	0,96	0,67	0,46
İsviçre	İP	0,19	0,21	0,47	0,56	0,75	0,66	0,59	0,47
	İÖ	0,26	0,13	1,12	0,54	0,92	0,76	0,57	0,54
Bir. Krallık	İP	0,71	0,58	0,43	0,24	0,45	0,32	0,32	0,32
	İÖ	1,56	0,68	0,83	0,3	0,18	0,19	0,16	0,2
ABD	İP	0,26	0,23	0,19	0,17	0,13	0,13	0,13	0,17
	İÖ	0,54	0,47	0,33	0,28	0,24	0,24	0,3	0,81
OECD	İP	-	-	-	0,71	0,64	0,61	0,57	0,57
	İÖ	-	-	-	0,97	0,98	0,87	0,76	0,78
Veritabanı: (OECD, 2011) İP= istihdam politikası, İÖ= işsizlik ödemeleri									

Bununla birlikte, çalıştırıcı nitelik taşıyan, yani çalışma koşuluna bağlanan sosyal yardım programlarının refah devletinin önemli bir unsuru haline geldiği görülmektedir. Sosyal güvenlikten yararlanma ile ekonomik olarak aktif olma arasında ilişkiyi güçlendiren bu programların yanında, yaşlı ve genç işsizlerin, çalışmak isteyen ev kadınlarının, azınlıkların üyesi yetişkinlerin istihdam edilmelerini sağlamak için çeşitli vergi uygulamaları veya ücret destekleri ile dolaylı ya da doğrudan teşvikler uygulanmaktadır (Van Oorschot, 2006: 70).

II. Kısmi Süreli Kadın İstihdamının Yaygınlaşması

İşgücü piyasası aktörleri kısmi süreli çalışma ile birbirinden farklı ve zıt amaçlara ulaşmayı bekler. Bu nedenle, kısmi süreli çalışma seçeneğinin sonunda istenilen amaçlara ulaşıp ulaşılamadığı açık bir tartışma konusudur. Gerçekten, kısmi süreli çalışma ile işverenler işgücünün, çalışanlar ise zamanın esnek kullanımına ilişkin beklentilerinin karşılanmasını ummaktadır. Hükümetler ise işgücü kıtlığının bulunduğu dönemlerde işgücü sunumunu arttırmak, işsizliğin arttığı dönemlerde iş paylaşımı yoluyla işsizliği azaltmak amacıyla kısmi süreli çalışmayı teşvik edici politikalar uygulamaktadır (O'Reilly, 1997: 566).

İkinci Dünya Savaşı sonrasında bu yana geçen sürede kadın işgücü ve istihdamı değişen ekonomik koşullara bağlı olarak bir uyum değişkeni olarak belirmektedir. Bu bağlamda Hollanda'da kadınların kısmi süreli işlerde çalışmalarına ilişkin ilk dikkat çeken girişimi 1960'lı yılların başına uzanmaktadır. 1950'lerin ortasından sonra, ülkede yaşanan işgücü kıtlığının aşılması için iki seçenek öne çıkmıştır. Bunlardan birincisi göçmen işçilerin getirilmesi, ikincisi ise kadınların işgücü piyasasına daha fazla katılmasıdır. Kısmi süreli çalışma evli ve çocuklu kadınların, bir başka deyişle, bakım hizmeti sorumluluğu bulunan kadınların, işgücü piyasasına katılmaları ve bu sorumluluklarını aksatmaksızın çalışmalarının bir yolu olarak görülmüştür. Bu nedenle işletmeler tarafından desteklenmiş, özel projeler

geliştirilmiştir. Ancak kadın istihdamı uzun bir dönem ciddi bir değişiklik göstermemiştir (Misra-Jude, 2006; Van der Does d Willebois, 1967).

1973 yılı sonrasında belirginleşen ekonomik kriz ve yüksek işsizlik ile birlikte, sendikalar işsizliğin azaltılması için iş paylaşımı ve tam süreli işlerde çalışan kadınların erken emekliliğini öneren bir strateji benimsemiştir. Bu strateji kadınların “eve geri dönmesini” öngörmekteydi. 1982 yılında ise, işveren örgütleri ve sendikalar haftalık çalışma süresinin azaltılması ve ücret artışlarının sınırlandırılmasına dayanan iş paylaşımı ilkesi üzerinde uzlaşmışlardır (Gustafsson vd., 2003: 19–20).

1980'ler itibarıyla, Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, Hollanda'da da yüksek işsizlik oranına bir tepki olarak, işgücü içinde istihdam edilenlerin oranının artmasına olanak tanıyan çalışma süresi düzenlemeleri öne çıkmıştır. Bu girişimler Avrupa Birliği düzeyinde de destek görmüştür. Çalışma süresinin azaltılmasına veya kısmi süreli istihdamı yaygınlaştırmaya yönelik düzenlemeler, iş paylaşımı yoluyla istihdam edilenlerin sayısını arttırmayı amaçlamıştır. Günümüzde de artık çoğu Avrupa ülkesinde istihdamın önemli bir kaynağının kısmi süreli işler olduğu bilinmektedir. Uzun süredir hükümetlere yapısal işsizliğin azaltılması için işgücü piyasasında akıcılığın artırılması önerilmektedir. Bu anlamda kısmi süreli çalışma, istihdamı arttırıcı ve çalışma süresi esnekliğini sağlayıcı etkisiyle işgücü piyasalarının uyumunu kolaylaştıracaktır (O'Reilly, 1997: 567–568). Kısmi süreli istihdam ailelere çocuk bakımı, iş dışı yaşam ve çalışma arasında denge kurmalarına, işgücüne katılma oranı düşük olan belirli grupların katılımının artmasına, özellikle hizmet sektöründe işverenlerin ihtiyaç duyduğu esnekliğe uygun işgücünün sağlanmasına ve hâlihazırda var olan işlerin daha büyük bir işgücü gurubu tarafından paylaşılmasına yol açacaktır (OECD, 2008).

Hollanda'da kısmi süreli işlerin artışı ve bu işlerde kadınların yüksek düzeyde istihdamını tek bir nedene bağlı olarak açıklamak olanaklı değildir. Çok fazla sayıda nedenin karmaşık bir süreçte bir araya gelmesiyle kendisine özgü bir istihdam yapısı ortaya çıkmıştır. Kısmi süreli istihdamın yaygınlaşmasını belirleyen nedenler (i) hane tercihleri, (ii) işletme tercihleri, (iii) kamu politikaları ile (iv) sosyal diyalog ve uzlaşma olarak sıralanabilir (Pfau-Effinger, 1998: 182; Allaart-Bellmann, 2007: 557). Ancak bu nedenler arasında bir öncelik sırasına gitmek güç görünmektedir. Örneğin, kadınların kısmi süreli çalışmasının ağırlıklı olarak kamu politikalarından kaynaklandığını belirten görüşler yanında, önce birey ve hane tercihlerinin belirleyici olduğunu ve daha sonra kamu politikalarıyla bu sürecin biçimlendirildiğini belirten karşıt görüşler de vardır (Visse vd., 2004: 4).

A. Hane Tercihleri

Hollanda'da kısmi süreli istihdamın yaygınlaşmasında eşler arasındaki işbölümü tarafından biçimlendirilmiş hane tercihlerinin etkili olduğu söylenebilir. Evlenme, çocuk sahibi olma tercihleri, hanenin gelir ve tüketim kalıpları, işgücü potansiyellerini geliştirme kararları, ücretli çalışma ile ücretsiz ev işlerinde çalışma

arasındaki cinsiyete dayalı işbölümü kısmi süreli çalışmayı etkilemektedir. Hane tercihi üzerinde odaklanan kuramsal yaklaşım, bireylerin ekonomik kararları bireysel ölçekte değil, aile ölçüğünde aile üyelerinin olanak ve kısıtlarını değerlendirerek aldığını savunmaktadır. Buna göre, aile kim(ler)in ve ne kadar çalışacağı ile birlikte ücretli çalışma ile ücretsiz ev işlerine ayrılacak zamana karar vermek zorundadır. Ancak bu karar sürecinde sadece ekonomik unsurlar değil, aynı zamanda toplumsal değer ve kültür gibi unsurlar da etkili olmaktadır (Tam, 1997: 14).

Kısmi süreli çalışma bağlamında, kadının ücretli çalışmaya ayıracağı zamanın belirlenmesinde, diğer aile üyelerinin elde ettikleri gelire karşılık, kadının ev işleri için gereken zamanın dengelenmesi esastır. Kadın ücretli çalışma seçeneği karşısında aile ve çocuk bakımı işlerini görmeye öncelik vermekle birlikte, ailenin gelir gereksinimleri nedeniyle ücretli bir işte istihdam edilmeye yöneltilebilmektedir. Kadının ev ve çocuk hizmetlerindeki ağır sorumluluğu onun ücretli çalışmaya ayıracağı zamanı azaltacaktır. Diğer yandan, erkek eşin evin gelir gereksinimlerini karşılamadaki yetersizliği, çalışma süresini arttıracaktır (Tam, 1997: 13–14).

Hollanda'da kısmi süreli çalışmanın yapısal bir özellik haline gelmesini, hanede yer alan bireylerin çalışma kararlarını ve işgücü sunumlarını açıklayabilmek için ülkedeki çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlığı ile ücret gelirinin düzeyi üzerinde de durulmalıdır. Hollanda'da kısmi süreli istihdamın egemenliği çalışma yaşamı dışındaki sosyal tercihlerden –çocuk bakımı, ev işleri gibi- kaynaklandığı söylenmektedir. Ancak bu tercihler, hükümetlerin izledikleri kısmi süreli istihdamı bir seçenek olarak teşvik eden politikalar tarafından etkilenmektedir (OECD, 2008).

1. Çocuk Bakım Hizmetleri

2000 yılı verilerine göre, çalışan çocuksuz kadınların yalnız yüzde 38'i kısmi süreli işlerde çalışmıştır. Bir çocuklu çalışan annelerin ise, yüzde 72'si, üç çocuklu çalışan annelerin ise yüzde 82'si kısmi süreli işlerde istihdam edilmiştir. Kısmi süreli çalışma, annelerin işgücü piyasasına girişlerinde tek yol olarak belirlemektedir (OECD, 2002: 78). Hollanda'da uzun bir süre kadınların işgücü sunumu ile çocuk bakım sorumlulukları kamusal olarak dengelenmemiştir. Etkili ve yaygın bir çocuk bakım sistemi olmaksızın işgücü piyasasında ve istihdamda kadın erkek eşitliğini sağlamak olanaksızdır. Hollanda'daki kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşmasının nedenlerinden birisi, çocuk bakım hizmetlerindeki yetersizliktir (OECD, 2008).

Tarihsel olarak Hollanda aile modeli erkeğin tam süreli bir işte çalıştığı, kadının ise ev ve çocuk bakım hizmetlerini görmesini ve ev dışında çalışmamasını (“tam süreli anneliği”) esas almıştır. Çok yakın bir zamana kadar, kadınların ücretli bir işte çalışması toplum tarafından kabul görmemiştir (Pfau-Effinger, 1998: 182). Kısmi süreli işlerde kadın istihdamının ilk artışı, kadının ev dışında çalışmasına ve anneliğe ilişkin toplumsal değerlerde yaşanan değişim ve eğitim düzeyinin yükselmesine bağlı olarak gerçekleşmiştir. 1965 yılında yetişkinlerin yüzde 84'ü

çocuklu bir annenin ev dışında çalışmasına karşı çıkarken, 1970'de bu oran yüzde 44'e, 1997'de yüzde 18'e (Misra-Jude, 2006: 35), 2002'de yüzde 3'e gerilemiştir. Ancak toplumsal değerler annenin tam süreli işlerden çok, kısmi süreli çalışmasına onay vermektedir. Hollandalıların yüzde 66'sı çocuklu kadınların kısmi süreli işlerde çalışmasını desteklerken, tam süreli işlerde çalışmasına verilen destek yüzde 31'e düşmektedir (Yerkes, 2009: 539, 541).

Kadınların kısmi süreli istihdamı tercih etmelerinin bir nedeni, çocuk bakımına ilişkin hizmetlerdeki yetersizliklerin toplumdaki cinsiyete ve aileye ilişkin değerleri pekiştirmesidir. Bu ülkede uzun yıllar çocuk bakımı hizmetlerinin kamu aracılığı yerine, aile içinde görülmesi yaygın değer olmuştur. Hollanda, son yıllardaki gelişmeler hariç tutulduğunda, tarihsel olarak Avrupa'da kamusal çocuk bakımı sisteminin en zayıf olduğu ülkelerden biridir. 1950'ler boyunca kamusal çocuk bakımı hizmetlerinin geliştirilmesine dönük politik istemler yalnız kadın hareketi tarafından desteklenmiştir. 1965'lere kadar çocuk bakımı yoksullara yönelik kilise organizasyonları ile sınırlı kalmıştır. Kilisenin yanı sıra, geleneksel toplumsal yapı ve kültür kadınların işgücü piyasasına katılmalarını onaylamamış ve aile kurumuna yönelik bir tehdit olarak görmüştür (Misra-Jude, 2006: 17–18). 1960'lı yıllarda işgücü sunumundaki kıtlığı aşmak amacıyla kadın çalışanları istihdam etmeye yönelmiş bazı işletmeler, kreşler oluşturmuştur. Ancak annenin çalışmasına ve kreşlere olan toplumsal karşıtlık nedeniyle, bu işletmeler kreş olanaklarını asla yüksek sesle dile getirmemiştir (Van Hooren-Becker, 2009: 15).

1960 ve 1970'li yıllarda ülkede çok çeşitli nitelikte çocuk bakımı hizmetleri gelişmeye başlamıştır. Ancak bu çocuk bakım hizmetleri ile kadınların özerkliği ve işgücü piyasasına katılmaları desteklenmekten çok, çocukların sosyal gelişiminin sağlanması amaçlamıştır (Misra-Jude, 2006: 17–18; Van Hooren-Becker, 2009: 15). Kadınların ekonomik ve toplumsal rollerinin aile ve çocuk bakımı ile sınırlandırılması yönündeki politik seçenekler, sadece muhafazakâr hareketler içinde değil, aynı zamanda sosyal demokrat ve komünist hareket içinde de kabul görmüştür (Misra-Jude, 2006: 17–18).

1960'da sadece 30 olan gündüz bakımevi, 1970'lerde 150'ye ulaşmış, ancak 1972'de yaşanan petrol krizi ile sayıları 126'ya gerilemiştir (Van Hooren-Becker, 2009: 15). 1970'li yılların ortasından sonra sol hükümetler kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına dönük politikalar geliştirmeye başlamıştır. Bu aşamada eşitlik sağlama amacındaki politikaların başarısının toplumda çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesi ile bağlantılı olduğu düşüncesi yaygınlaşmıştır. Bu gelişmelere rağmen, 1980'lerde tekrar öne çıkan muhafazakâr ve geleneksel değerler, kamusal bir çocuk bakım hizmetinin gelişmesine engel olmuştur. Ancak zamanla kadın istihdamının artmaya başlaması çocuk bakımı sorununu daha da önemli hale getirmiştir. 1980'lerin sonunda ekonomik canlanma, işgücü kıtlığı, tek kişilik hanelerin ve yaşlıların sayısının artması ve vergi mükelleflerindeki azalma nedeniyle hükümet, aile politikasını geliştirmek zorunda kalmıştır. Kadınların işgücü piyasasına

katılımlarının artırılması için politik öncelikler işgücü piyasasının ve annelerin gereksinimlerine göre belirlenmeye başlamıştır. 1990 yılında kamusal çocuk bakımı programlarının yaygınlaştırılmasına karar verilmiştir. Çocuk bakımı programının maliyetleri ebeveynler, işverenler ve devlet arasında paylaştırılmış, ulusal çocuk bakım bütçesi üçe katlanmış, çalışanlarına çocuk bakımı sunan işverenlere vergi kolaylığı ve teşvikler sağlanmıştır (Misra-Jude, 2006: 17–18). 1990 yılında 0–3 yaş aralığında bulunan çocukların yüzde 5,7'si kurumsal çocuk bakım hizmetlerinden yararlanırken, bu oran 1996'da 13,1'e, 2006'da 25,9'a çıkmıştır (Van Hooren-Becker, 2009: 20).

2000'li yılların ortalarında yapılan bir değişiklikle, kamunun çocuk bakımı hizmeti sağlaması yerine, aileye finansal destek vermesi ve ailenin de işletmelerden veya özel kişilerden çocuk bakımı hizmeti satın almasına dayanan bir modele geçilmiştir. Buna göre, çocuk bakımı gerçek maliyetlerinin yüzde 19'u ebeveynler, yüzde 81'i devlet tarafından finanse edilmektedir. Gündüz bakım evlerinin sayısı önce 250 bine çıkmış, daha sonra bir yıl içinde 50 bin artarak 300 bin olmuştur. Aynı zamanda, özel kayıtlı bireysel bakıcılık sistemi de yaygınlaşmaktadır. Hollanda'da çocuk bakımı hizmet sistemi gelişmesine rağmen, çocuklar gündüz çocuk bakım evlerine çoğunlukla kısmi süreli olarak devam etmektedir (Van Hooren-Becker, 2009: 21–22). Diğer yandan, 2005 yılı verilerine göre 0–3 yaş aralığındaki çocukların kurumsal çocuk bakımına erişim düzeyi OECD ortalamasının üzerine çıkmıştır. Ancak, 3–5 yaş aralığında bulunan okul öncesi çocukların kurumsal çocuk bakımına erişimi OECD ortalamasının gerisindedir. Aynı zamanda, çocuk bakımına ve okul öncesi çocuklara ilişkin yapılan kamu harcamalarının düzeyi OECD ortalamasının altındadır (OECD, 2009: 77).

Ülkede kısmi süreli çalışmanın arttığı döneme bakıldığında çocuk bakımı ve çalışma arasında bir denge kurmaya yarayan çerçevenin tam gelişmediği ve okul ile çocuk bakımı sisteminin önemli eksiklikler ve yetersizlikler barındırdığı belirtilmektedir. Ancak son 15 yılda çocuk bakımı ve kısa veya uzun dönemli ebeveyn izinleri konusunda önemli gelişmeler sağlanmıştır. Ancak okul sistemi ile ilgili sorunlar sürmektedir. Örneğin ilköğretimde okullar gün içinde erken kapanmaktadır ve çocukların evlerinde öğlen yemeği yemeleri için eğitime ara verilmektedir (Yerkes, 2010: 703).

2. Hane Geliri

Hollanda'da 1970'lere kadar belirleyici olan unsurlar aile kurumuna verilen özel önem, kadınların işgücüne düşük oranda katılımı, kapsamlı sosyal refah sistemi ve etkili sosyal taraflar olarak sıralanmaktadır. 1970'lerin sonunda ekonomik kriz ile birlikte, bu unsurlar değişim yönünde zorlanmıştır. Refah hizmetlerinin kapsamı daraltılmış, sorumluluk bireylere ve piyasa işleyişine doğru kaydırılmıştır (Van der Meer- Leijne, 2004: 4–5).

Kısmi süreli çalışmayı yaygınlaştıran bir başka gelişme, kriz nedeniyle ekonomik koşullardaki bozulmadır. Ekonomik sorunlar işsizliğin artması, daha az istihdamın yaratılması, ücret artışlarının sınırlanması, istihdamın paylaşılarak yeniden dağıtılması gibi sonuçlar ortaya çıkarmıştır. GSYH içinde ücretin payı ile birlikte hanehalkının harcanabilir gerçek geliri sıklıkla düşüş göstermiştir (Van Klaveren vd., 2009: 414).

1982 yılı sonrasında çalışan ve işveren örgütlerinin uzlaşmasının ardından, Hollanda ekonomisinde ücret artışları düşük düzeyde gerçekleşmiştir. 1982–2002 yılları arasında reel ücret artışları AB'nde yıllık ortalama yüzde 1,9 düzeyindeyken, Hollanda'da yüzde 0,8 ile sınırlı kalmıştır (Kleinknecht-Naastepad, 2005: 1194). Bir hesaplama göre, 1983 yılında sermaye gelirlerinin payı yüzde 10'dan, 1990 yılında yüzde 20'ye yükselmiştir. Bu oran 2000'li yıllarda ortalama yüzde 17 düzeyindedir (Becker, 2001: 26). Hollanda'da GSYH içinde ücretin payı 1980 sonrasında gerilemiş, ücret artışları üretkenlik artışlarının gerisinde kalmıştır (Van Klaveren vd., 2009, 414).

Bu dönemde ücret artışlarının sınırlanması nedeniyle bireylerin gelirlerinde düşük düzeyde gerçek artışlar yaşanmasına bağlı olarak, haneler yaşam standartlarının gerilememesi veya yükselmesi için hanede gelir elde eden kişi sayısını arttırma yoluna gitmiştir. 1988 yılında iki veya daha fazla üyenin gelir getirdiği haneler tüm hanelerin yüzde 30'u iken, 1998 yılında bu oran yüzde 56'ya ulaşmıştır (Van der Meer-Leijnse, 2004: 5).

B. İşletme Tercihleri

Kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşması çoğu zaman birey ve hanelerin işgücü sunumu tercihlerini etkileyen unsurlarla açıklanır. Ancak kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşmasını, işgücü istemini etkileyen unsurlar da belirlemektedir. Çünkü kısmi süreli çalışma, esasen, işletmelerin yapı ve tercihleriyle doğrudan ilgilidir. İşletme stratejilerine bakıldığında, üretim sürecini organize ederken ve işleri esnekleştirirken farklı seçenekleri yaşama geçirdikleri görülmektedir.

Örneğin, işletmenin varlığı, karlılığı ve rekabet gücü bakımından yaşamsal olan veya işletmeye özgü, kazanılması zor ve maliyeti yüksek nitelikler gerektiren işler kısmi süreli çalışma veya diğer eğreti çalışma biçimlerine dönüştürülmemektedir. İşletme bu işleri yapan çalışanların çalışma koşullarını piyasa koşullarından izole ederek içsel bir piyasada yönetsel olarak belirler. Esneklik veya kısmi süreli çalışma gerekçeleri bu içsel piyasada çoğunlukla geçerli değildir. İşletmeler bu işlerde çalışanlar ile uzun dönemli ve istikrarlı bir ilişki kurmaktan yanadır. Aynı zamanda, yüksek düzeyde ekonomik ve sosyal avantajlar sunarken, güvence sağlamaktan da çekinmez (Tam, 1997: 15–16).

İşletmeler içsel piyasaya kattıkları çalışanların dışında kalan gruptaki çalışanlar işletmenin stratejik öncelikleri ve varlığı bakımından önem taşımaz. Bu gruptakiler, işgücü piyasasında çok sayıda olan ve yüksek maliyet doğurmaksızın

ikame edilebilen çalışanlardır. İşletmeler bu çalışan grubunun çalışma koşullarının işgücü piyasasındaki değişkenlerce, özellikle de çalışanların rekabeti ile belirlenmesini tercih eder (Tam, 1997: 17–18).

İşin organizasyonu, zamanı ve süresi çalışan veya hanenin önceliklerinden çok, işverenin öncelikleri tarafından belirlenir. İşveren ürün ve hizmet piyasası öncelik ve gereklerine göre iş ve istihdam politikasını oluşturur. İşlerin tasarlanması, yapılandırılması, farklılaştırılması işverenler tarafından kendi öncelikleri temelinde özenle yapılır. Kısmi süreli çalışanlar işletmenin asli değeri olarak görülmezken, sıradan bir üretim faktörü olarak ele alınır. İşletmenin gereksinimine göre çalışma sürelerini arttırmaları veya azaltmaları beklenir ya da işe alınır veya işten çıkarılırlar (Tam, 1997: 26–27).

Kısmi süreli çalışma, ürün ve hizmetlerin üretimi ile dağıtımında işletme ölçeğinde esnekliği arttırmaktadır. Bu yolla işletmeler zaman içinde değişen çalışma yüklerine hızla uyum sağlayabilen işgücü seçeneklerine sahip olmaktadır. Aynı zamanda işgücü maliyetlerini düşürme olanakları elde etmektedirler. İş yükünün fazla olduğu dönemlerde, çalışanların ve çalışma saatlerinin artırılması, iş yükünün azaldığı dönemlerde çalışma süresinin azaltılması gibi seçenekler yaşama geçirilir. Bu sayede işletme iş döngüsündeki dönemsel değişimlere hızlı bir biçimde daha az işgücü maliyetiyle uyum sağlar (O'Reilly, 1997: 570; Euwals-Hogerbrugge, 2004: 8–9). Diğer yandan işletmeler, tam süreli işlerde istihdam edecekleri çalışanları, kısmi süreli çalışanlar arasından seçme olanağı bulur. Benzer biçimde, işletmeler doğrudan işten çıkarmak yerine, çalışanları önce kısmi süreli çalışmaya geçirerek, daha sonra aşama aşama işten çıkarma yoluna da gidebilmektedir (O'Reilly, 1997: 570).

Ancak işletmeler her zaman veya her iş için kısmi süreli çalışmanın getirdiği esneklikten yararlanma taraftarı değildir. Kısmi süreli çalışma sözleşmeleri, niteliğin ve sürekliliğin sağlanması bakımından, yönetsel sorunlar içermektedir. Diğer yandan, tam süreli çalışanlar kısmi süreli çalışanlar ile birlikte bulunmaktan çoğu zaman hoşnut olmamaktadır. Aynı zamanda takım çalışması ve çok bileşenli görevlerle kısmi süreli çalışma biçimini bütünleştirmek güçlükler içermektedir. Kısmi süreli çalışmanın üretkenlik artışlarına yol açtığı söylene bile, işverenler üretkenlik artışını özellikle nitelikli işlerde yetersiz görmektedir. Bu nedenle işverenler, işletme için önemli olan işlerin kısmi süreli çalışmaya konu edilmesini tercih etmez (O'Reilly, 1997: 571).

İşletmelerin artan esnek istihdam uygulamalarına bağlı olarak, yenilik yapma ve işgücü üretkenliği artışında sorunlar yaşadığına ilişkin bulgular bulunmaktadır. İşletmenin örgütlenmesinde, sosyal ilişkilerinde ve kültüründe sosyal bütünlüğün ve güvenin azalması, etik ihlallerin ve fırsatçı davranışların artması gibi olumsuz etkiler de ortaya çıkabilmektedir. Bir yandan, işgücünün esnek istihdamı işletmenin işgücü maliyetlerini düşürücü etki yaparken, diğer yandan da işgücünün kontrolü, izlenmesi, eşgüdümün sağlanmasında ve üretkenlikte veya yenilik potansiyelinde

azalmalar gibi ek maliyetlerin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Kleinknecht-Naastepad, 2005).

Çok sayıda kısmi süreli çalışana istihdam eden işletmelerin, yönetim ve organizasyon için yaptıkları sabit harcamalarındaki artış, bu maliyetlerden sadece biridir. İş başında eğitim ve iş deneyimi gibi bireysel işgücü kazanımlarının düşük düzeyi, bir başka maliyet unsurudur. Çalışan başına azalan ortalama çalışma süresi, işgücü potansiyelinin eksik kullanılması yol açmaktadır (OECD, 2008). Bir çalışmaya göre, Hollanda işgücü piyasasında kısmi süreli istihdamın yaygınlaşması ile birlikte çalışan saat başına üretkenlik artışı ve yenilikçi girişimlerde azalma gözlenmiştir (Kleinknecht-Naastepad, 2005). Bu tür nedenlere bağlı olarak işletmelerin istihdamlarının esnekleştirmeleri önünde sınırlılıklar ve doğrudan veya dolaylı ek maliyetler bulunmaktadır. Hollanda'da son yıllarda birçok sektörde işletmelerin esnek istihdamın sınırına ulaştığı görüşü dile getirilmektedir.

3. Kamu Politikaları

Hollanda'da kısmi süreli çalışmanın kadınlar arasında yaygınlaşmasının bir nedeni devletin gönüllü kısmi süreli çalışmayı yaygınlaştırmaya ve aile yaşamı ile çalışma yaşamı arasında denge kurmayı desteklemeye yönelik sosyal güvenlik ve iş hukuku müdahaleleridir (ILO, 2010: 5). İzlenen politikalarla işgücü piyasasına geleneksel olarak katılmayan bazı grupların kısmi süreli çalışma aracılığıyla işgücü piyasasına katılmaları istenmiştir. Böylelikle kısmi süreli çalışma ile bir yandan ekonominin ve işverenlerin özellikle hizmet sektöründe ihtiyaç duydukları esnekliğin karşılanması, diğer yandan da işgücü piyasasında işlerin paylaşımı amaçlanmıştır (OECD, 2008: 102).

İş paylaşımı yönündeki seçeneğin yaşama geçmesi kadınlar ve kısmi süreli çalışma bakımından işgücü piyasasında bir dönüm noktası olmuştur. Kısmi süreli istihdamı geliştirmek Hollanda'da işgücü piyasası politikalarının temel niteliklerinden biri olagelmıştır. Gerçektende bu politikalarla tam süreli bir işin iki veya daha fazla kısmi süreli iş haline getirilmesi için işletmelere destekler sağlanmıştır. Çalışanların çalışma sürelerini serbestçe ayarlayabilmesine izin veren önlemler alınmıştır. 2000 yılında belirli koşulların gerçekleşmesine bağlı olarak, tüm çalışanlara işverenin onayı olmaksızın kısmi süreli çalışmaya geçmelerine olanak tanıyan yasal bir düzenlemede yapılmıştır (OECD, 2008: 102).

Kısmi süreli istihdamın yaygınlaşması piyasanın kendi işleyişine veya bütünüyle işveren tercihlerine bırakılarak gerçekleşmiş bir süreç değildir. Aksine Hollanda'da hükümetler uyguladıkları çeşitli politikalarla kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşması ve kabul görmesi üzerinde büyük etkide bulunmuştur (Van Oorschot, 2006: 69). Temel strateji esneklik arayışını güvence istemiyle bütünleştirme çabası üzerine kurulmuştur. Bu strateji temelinde izlenen kamu politikaları bilinçli olarak tipik olmayan çalışma biçimlerini normleştirme ve geliştirme amacı gütmüştür. Kısmi çalışmaya yönelik geliştirilen kamusal çerçeve

tek bir seferde bütün bir biçimde oluşturulmamış, uzun bir zaman içerisinde aşama aşama geliştirilmiştir.

Gerçekten hükümetler ilk olarak kısmi süreli çalıştırmanın başarılı örneklerini desteklemek için çalışanlara ve işverenlere teşvik ödemelerinde bulunmuştur. Ardından büyük ölçekli işletmelere çalışma süresinin azaltılması ve kısmi süreli çalışma uygulamalarına geçmeleri için destekler sunulmuştur. Aynı zamanda, kısmi süreli çalışmanın çekiciliğini azaltan sosyal sigorta prim eşikleri kaldırılmıştır. Kısmi süreli çalışanlar yıllık ücretli izin, asgari ücret düzenlemelerinin kapsamına alınmış ve bu çalışanların mesleki emeklilik programlarından dışlanması sonlandırılmıştır. Kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli çalışanlar arasında ayrımcılığı engellemeyi amaçlayan eşit davranma yükümlülüğü getiren yasal düzenlemeler yapılmıştır. Toplu iş sözleşmeleriyle getirilen düzenlemelerde kısmi süreli çalışanların tam süreli çalışanlarla eşit haklara sahip oldukları kabul edilmiştir. Bu ayrımcılık karşıtı düzenlemeler mesleki eğitimden yararlanma, mesleki sosyal güvenlik ve emeklilik programlarına katılma, bonus veya prim benzeri ödemelere hak kazanma, giderlerin karşılanması, ücret ekleri, ücret düzeyi gibi çok sayıda konuyu içermektedir (Van Oorschot, 2006: 70).

Başlangıçta, eşitlik ilkesi tam süreli çalışmanın haftalık çalışma süresinin üçte birinden az süren aşırı kısmi süreli çalışmaları kapsamamış, 1993 yılından sonra bu muafiyet kaldırılmıştır. 1996 yılından sonra çalışma süresine bağlı oransallık temelinde eşitlik uygulanması esas alınmıştır (Booth-Van Ours, 2010: 3; Euwals-Hogerbrugge, 2004: 1). Oransallık ilkesine göre tam süreli çalışma ile kısmi süreli çalışma arasında çalışılan sürenin oranına göre eşit davranma zorunluluğu getirilmiştir. Düzenleyici çerçeveye iş hukukunun genel kaynakları yanında “çalışma saatlerine göre ayrımcığın yasaklanması yasası”, “çalışma saatlerinin uyumlaştırılması yasası”, “çalışma ve bakım yasası” ve “esneklik ve güvenlik yasası” gibi özel ve uzmanlaşmış hukuk kaynakları da içermektedir (Bovenberg vd., 2008: 9-10; Burri, 2009: 4). İşe almada işverenin çalışma süresi temelinde ayrımcılık yapması yasaklamıştır. İşten çıkarmada veya iş sözleşmesini genişletmede işveren geçerli bir neden göstermeden çalışanlar arasında çalışma süresini esas alarak ayırım yapamaz. Sözleşmelere konan ve bu yasa hükmüyle çelişen düzenlemeler geçersizdir. İşveren bu yasağı çiğnerse, çalışanın şikâyeti üzerine işverenin uygulaması iptal edilir. Ayrımcılığa karşı getirilen bu iş güvencesi mekanizması merkezi ve yerel kamu işverenleri içinde uygulanır (Bovenberg vd., 2008: 9-10).

Gelinen noktada Hollanda'da kısmi süreli çalışma toplam istihdamın yarısını oluşturması itibariyle “atipik” olmaktan çıktığı gibi, bütünüyle “kuralsız veya esnek” bir çalışma biçimi de değildir. Hollanda'da kısmi süreli istihdama ilişkin dünyanın en kapsamlı ve ayrıntılı yasal emredici ve düzenleyici çerçevesi vardır (Sirvent-Ferreiro, 2006: 3). Bu yasal çerçeve kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşmasına, çalışanlar, sendikaları ve kamuoyu tarafından kabul edilmesine yol açan en önemli etmendir.

Son olarak vergi sisteminin bazı unsurları kadınların daha uzun süre yerine kısa süreli çalışmalarını teşvik etmiştir. Vergi düzenlemeleri ve bu düzenlemelerdeki değişimler bireylerin çalışma kararı ve süresi üzerinde etkili olmaktadır. Bireysel vergi düzenlemeleri cinsiyet bakımından daha eşitlikçi görünürken, kadının işgücü sunumu ve istihdamı önündeki engelleri kaldırmaktadır. Buna göre, birey vergi yükümlüsü haline geldiği zaman, hanedeki diğer bireylerin gelirlerinden ve hanenin statüsünden bağımsız olarak vergilendirilir. Ancak Hollanda gibi, bazı ülkelerde de vergilendirme kısmen bireyselleştirilmiştir (Yerkes, 2010: 702–703).

D. Sosyal Diyalog ve Uzlaşma

Hollanda oldukça özgün bir endüstri ilişkileri sistemine, kültürüne, diyalog ve uzlaşma yapısına sahiptir. Bunlar 1980 yılı sonrasında işgücü piyasasının yönetilmesinde, istihdamın arttırılmasında ve kısmi süreli çalışmanın yaygınlaştırılmasında etkili olmuştur. Sosyal diyalog ve uzlaşma mekanizması ekonomiye dinamizmin kazandırılması, işletmelere rekabet gücü sağlanması, işsizliğin azaltılması gibi bir dizi amaca ulaşmak için “ücret artışlarının sınırlanmasını” öngören bir ortam yaratmıştır.

Tarihsel gelişimi, toplumsal ve siyasal koşulları nedeniyle Hollanda'da uzlaşma geleneği ve kültürü toplumun temel bir unsurdur. Çalışma ilişkilerinde sosyal diyalog ve uzlaşmanın gerçekleştiği iki merkezi kurum bulunmaktadır. Bunlardan birincisi “Çalışma Kurumu”dur. Çalışma Kurumu sendikalar ile işveren örgütlerinin bir araya geldiği, başkanlığın bu aktörler arasında dönüşümlü olduğu özel bir yapıdır. İkincisi ise “Sosyal ve Ekonomik Konsey”dir. Konsey bir kamu kurumudur. Başkanı bağımsız olan bu Konseye, işveren, çalışan ve devlet eşit sayıdaki temsilcileri aracılığıyla katılır (Hartog, 1999: 3–4).

1982 yılında özel nitelikli Çalışma Kurumunda işveren ve çalışan örgütleri ekonominin içinde bulunduğu zor durum karşısında, istihdam artışı sağlamak, kar düzeyini onarmak, çalışma süresini azaltmak ve ücretleri sınırlamak amacıyla “Wassenaar Sözleşmesi”ni kabul etti. Varılan uzlaşmanın temelinde işsizliğin çok yüksek olması etkiliydi. Ancak, tek neden bu değildir. 1974–1982 arasında hükümet işveren ve çalışanlar bakımından sorunlar doğuran sert ücret düzenlemelerine gitmiştir. İşveren ve çalışan örgütleri tekrar devletin bu tür ücret düzenlemelerine maruz kalmak istemedikleri için anlaşma yolunu seçmiştir. Aynı zamanda, endüstri ilişkileri sistemindeki uzlaşma geleneği ve kurumlarının varlığı bu anlaşmanın ortaya çıkmasında etkili olmuştur. İzleyen yıllarda bu sözleşme üç defa iki taraflı veya üç taraflı olarak güncellenmiştir (Hartog, 1999: 4–5).

Hollanda sendikaları başlangıçta kısmi süreli çalışmanın yaygınlaştırılmasına yönelik girişimleri kuşkuyla yaklaşmış ve kısmi süreli çalışmanın tam süreli çalışmayı zayıflatan, çalışanların haklarını geriletken niteliklerine vurgu yapmıştır. Sendikalar kısmi süreli işlerin ikincil nitelikte sendikasızlaştırılmış bir işgücü piyasası katmanı

yaratılmasına neden olacağından korkmuştur. 1980'li yıllar boyunca sendikaların bu yaklaşımında önemli bir değişim yaşanmamış, haftalık çalışma süresinin azaltılmasına dönük talepler savunulmuştur. 1990'lı yılların başı itibariyle Hollanda İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Federatie Nederlandse Vakbeweging) FNV'nin "kadın ve erkek çalışanlar için kısmi süreli çalışma hakkı" ve "kısmi süreli ve tam süreli çalışanlar için eşit haklar" istemlerini savunmaya başlamasıyla sendikaların geleneksel yaklaşımı değişmiştir. Sendikaların kısmi süreli çalışmayı kabul edip desteklemesi kısmi süreli çalışma ile tam süreli çalışma arasındaki farklılıkların giderilmesi, sosyal güvenlik hakkının geliştirilmesi gibi olumlu kazanımları güçlendirmiştir (Rasmussen vd., 2003: 6-7).

Olumsuzluklarına rağmen, var olan işgücü piyasası modeli kamuoyunda çoğunlukla benimsenmektedir. Ücretlerin sınırlanması, işsizliğin azaltılması amacıyla dengelenmiş görülmektedir. Bu uzlaşının bir tarafı olarak sendikalar çalışma ilişkisinde esnekleşmeyi ve sınırlanmış ücret artışlarını desteklemektedir (Kleinknecht-Naastepad, 2005: 1194-1195).

III. Kısmi Süreli İstihdamın Kadınlar Üzerindeki Ekonomik ve Sosyal Etkileri

Hollanda kadınların kısmi süreli veya diğer atipik çalışma biçimleri yoluyla istihdamlarının artırılması öncesinde, OECD ve AB içinde kadınların işgücü piyasasına katılımı ve istihdamı bakımından en düşük oranlı ülkeler arasındadır. 1960'lı yıllarda işsizlik oranı yüzde 1'in altına düştüğü ve Akdeniz ülkelerinden göçmen işgücünün getirildiği dönemde dahi, kadınların ücretli çalışması genç kızların çalışması ile sınırlı kalmıştır. Baskın olan hane modeli erkeğin tam süreli çalışmasına kadının ise tüm zamanının ev hizmetlerini görerek geçirmesine dayanmaktaydı. Ortalama olarak kadınlar yirmili yaşlarının hemen başında evlenip, 23 yaşında ilk çocuklarına sahip olmaktaydı. 1960 yılındaki nüfus sayımına göre 4 yaşın altında çocuk sahibi kadınların sadece yüzde 0,6'sı ücretli bir işte çalışıyordu. Hizmet ve kamu sektöründe kadının evlenmesi ile birlikte iş sözleşmesi sonlanmaktaydı (Visser, 2000: 22-23).

Günümüzde kadınların işgücü piyasasına katılım ve istihdam oranları kayda değer bir düzeyde artmıştır. Kadınların ekonominin gelir getirici ve üretken süreçlerine katılmaları, ekonomik bağımsızlıklarını sağlamaları yönünde olumlu gelişmeler olmuştur. Ancak bu gelişmeler sınırlıdır. İşgücü piyasasında ve hane yapısında cinsiyete dayalı bir yeni bir ayırım belirmektedir. Buna göre erkeğin tam süreli bir işte çalıştığı, kadının zamanının yarısını bir işte çalışmaya, diğer yarısını ise ev hizmetlerine ayırdığı "bir buçuk gelir getirici" hane modeli yaygınlaşmıştır. Çocuklu 25-49 yaş aralığındaki çiftler arasında hem kadın, hem erkeğin tam süreli bir işte çalıştığı hanelerin oranı sadece yüzde 6'dır. Çocuksuz çiftlerde ise bu oran

yüzde 38’e çıkmaktadır. Diğer yandan, erkeğin “tek gelir getiren” olduğu geleneksel hane modeli belirli ölçüde varlığını korumaktadır. Çocuklu her üç hanenin birisinde erkek tam süreli işte çalışırken, kadın, ücretli çalışmanın dışındadır (Burri, 2009: 8–9).

Kısmi süreli çalışanların özellikle kadın çalışanların iş ilişkisinde ve çalışma koşullarında ayrımcılığa uğramaları ile ilgili kaygılar artmaktadır. İster işverenden, ister hukuktan, isterse toplu iş sözleşmelerinden kaynaklansın kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılık kadın onuruna zarar vermekte ve cinsiyetçi unsurlar içermektedir (Cuesta –Martin, 2009: 237). OECD’ye göre çoğu ülkede çalışma koşulları ve ücret bakımından tam süreli ve kısmi süreli çalışanlar arasında eşit davranmanın sağlanması için oluşturulmuş düzenleyici çerçeveye rağmen, önemli farklılıklar ve ayrımcılık varlığını sürdürmektedir. Kısmi süreli çalışma çalışanlar açısından, mesleki eğitim, ücret, prim, iş güvencesi ve sendika üyeliği gibi konularda olumsuzluklar içermektedir. Ancak, kısmi süreli çalışma kimilerine göre sağladığı sağlık ve güvenlik ile çalışma süresi üzerindeki kontrol bakımından olumlu özellikler taşımaktadır. OECD’ye göre kısmi süreli çalışmanın ortaya çıkardığı olumsuzluklar, taşıdığı olumlu özellikler ile dengelenmektedir. Ancak kısa dönemde olumsuzlukların olumlu özelliklerle dengelendiği düşüncesi, uzun dönemde ortaya çıkan düşük emeklilik geliri, kariyer ilerlemesinin olmaması, yoksulluk riski gibi etkileri göz önüne almamaktadır (OECD, 2010).

Hollanda’da kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli çalışanlar arasında ayrımcılığı önlemeye dönük kapsamlı ve ayrıntılı bir düzenleyici çerçeve olmasına rağmen, ayrımcılık varlığını korumaktadır. Örneğin 2001 yılında iş müfettişleri hazırladıkları bir raporda 21 toplu iş sözleşmesini incelemiş, 15 sözleşmede kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılık içeren hükümler tespit etmiştir (Cuesta –Martin, 2009: 233).

A. İşgücü Piyasası Katmanları

Hollanda’da istihdam genel olarak üç katmanlı bir yapı gösterir. Katmanlardan birincisi eğreti işlerde çalışanlardan oluşmaktadır. İkinci katman kısmi süreli işlerde çalışanlar, üçüncüsü ise tam süreli işlerde çalışanlardır. İşgücü piyasasında ortaya çıkan bu katmanlaşma Grafik 1’de gösterilmektedir.

Hollanda’da istihdamın yüzde 7 ile 10’u esnek işlerden oluşmaktadır. Bunlar rastlantısal çalışma, evde çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi biçimler alan eğreti istihdamdır. Sektörler ve çalışanların özellikleri bakımından eğreti istihdam eşit olarak dağılmamaktadır. Genelde faaliyetlerin zamana yayılması bakımından esnekliğin ve değişkenliğin egemen olduğu ticaret, otel, yiyecek gibi hizmet sektörlerinde eğreti istihdam yoğunlaşmaktadır. Kamu yönetimi, eğitim ve endüstri alanlarında ise eğreti istihdam oldukça sınırlıdır. Eğreti istihdamda kadınlar, erkeklerden üç kat daha fazla çalıştırılmaktadır. Etnik azınlıkların üyeleri, eğitim düzeyi düşük olanlar ve gençler bu tür istihdamda yoğunlaşan diğer bir çalışan grubudur. İşgücü piyasasının bu katmanı çoğunlukla marjinal nitelikli işleri ve

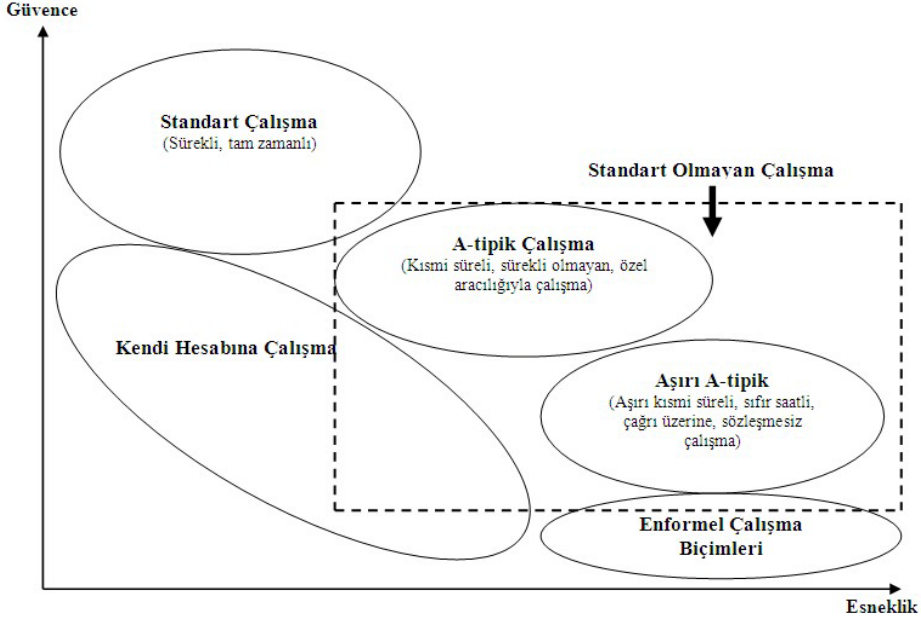
olumsuz pozisyonları içermektedir (Van Oorschot, 2006: 3). Yapılan bir araştırmada 1970–1996 yılları arasında bu tür işlerin sayısının 200 binden 700 bine çıktığı belirtilmektedir (Hartog, 1999: 38).

Bu işlerde çoğu zaman bir sözleşme dahi bulunmamakta, sözleşme olsa dahi genellikle çalışma süresi ve zamanı herhangi bir sözleşme hükmü ile belirlenmemektedir (Van Oorschot, 2004: 2626). Aşırı atipik denilen işlerde, özellikle çok kısa süreli kısmi çalışmada kadınlar ile erkekler arasında belirgin bir oransal farklılık vardır. Erkeklerin yüzde 2,5'i haftalık 10 saatten az kısmi süreli işlerde çalışırken, bu işlerde çalışan kadınların oranı yüzde 6,6'dır. Çağrı üzerine çalışan erkeklerin oranı yüzde 0,8, kadınların ise yüzde 1,6'dır. Kurumsal bir sözleşmeye bağlı olmaksızın çalışan kadınlar (yüzde 7,7) erkeklerden (yüzde 2,5) üç kat daha fazladır (Hesselink, 2010).

Gelip geçici işlerin bulunduğu işgücü piyasası katmanından, devamlı işlerin bulunduğu diğer katmanlara geçiş çoğu çalışan açısından olanaklı değildir. İş güvencesi düzenlemelerinin dışında kalan bu katman, sosyal güvenlikten ya kısmen yararlanabilmekte veya hiç yararlanamamaktadır. Ancak bu çalışanlar sosyal güvenlik kapsamında bulunsalar da zaman içerisinde sürekli bir işe geçemedikleri için düşük bir sosyal koruma düzeyinden yararlanır. Çünkü yüksek düzeyde sosyal koruma daha çok sürekli işlerle bütünleştirilmiştir.

Kısmi süreli çalışma genel bir sınıflandırma olarak çok çeşitli özelliklere sahip çalışma biçimlerini içermektedir. 2003 yılı verilerine göre kadınların yüzde 16'sı haftada 12 saatten az çalışılan işlerde istihdam edilmiştir. Haftada 12–19 saat çalışan kadınların oranı da yüzde 16 düzeyindedir. Sosyal korumanın ve iş hukuku düzenlemelerin tam uygulanmadığı aşırı atipik veya oldukça düşük haftalık çalışma süresine sahip bu işlerde çalışma 12 yaşından küçük çocuğu olan kadınlar arasında yaygındır. Daha büyük çocuğa sahip kadınlar kısmi çalışma süresini arttırma eğilimindedir. Ancak bu tam süreli işlere geçme anlamı taşımamaktadır (Dulk, 2005: 2).

Grafik 1: Güvence ve Esneklik Düzeylerine Göre İşgücü Piyasasında Bölünme



Kaynak: (Broughton vd., 2010)

İkinci katman özellikle sürekli nitelikteki kısmi süreli işlerden oluşmaktadır. Hollanda'da sürekli nitelikteki kısmi süreli işler toplu sözleşme, iş hukuku ve sosyal güvenlik bakımından tam olarak kapsandıkları için alışıldığı anlamıyla marjinal veya eğreti unsurlar taşımaz. Bu nedenle bu tür işler güvencesiz esnek ve eğreti işlerden ayrılır (Van Oorschot, 2003: 11).

1980'lerden bu yana sosyal güvenlik programlarında, iş yasası hükümlerinde ve toplu iş sözleşmelerinde kısmi süreli çalışanlara tam süreli çalışanlar ile eşit davranma ilkesi yaşama geçirilmeye çalışılmaktadır (Van Oorschot, 2003). Bu işgücü piyasası katmanı "güvenceli esneklik" olarak nitelenen uygulamaların kapsadığı işleri içermektedir. Bu katmanda kadın istihdamı baskındır. İşverenler tam süreli çalışanlar gibi, kısmi süreli çalışanlara da ücretli izin, fazla çalışma ücreti ve mesleki eğitim gibi hakları sağlamak zorundadır. Ne var ki bu işler kariyer gelişimi sağlamada yetersizdir. Bu nedenle, kadınların yönetim kademelerinde eksik temsil edilmelerine yol açmaktadır (Dulk, 2005).

Yasal sistem tarafından kapsanmasına ve güvence sağlanmasına rağmen, çalışma statüsünün düşük düzeyde olması ve kariyer olanağı sunmaması, gerektirdiği niteliklerin tekdüze olması ve düzensiz bir çalışmayı içermesi nedeniyle

kısmi süreli işler eleştirilmektedir. Ancak bu eleştirilere karşı çıkan görüşlerde bulunmaktadır (Van Oorschot, 2003: 11).

Erkek istihdamı, kadınların aksine, tam süreli işlerde veya haftada 28 saatten fazla çalışılan kısmi süreli işlerde gerçekleşmektedir. Kısmi süreli işlerde erkek istihdamı genellikle kariyer başlangıcı, öğrencilik ile çalışma yaşamının birleştirilmesi veya emeklilik öncesi gibi işgücü piyasası geçişkenliklerinde tercih edilen bir seçenek olarak belirmektedir (Burri, 2006: 8).

Erkek çalışanların yoğunlaştığı üçüncü katmanda ise sürekli nitelikteki tam süreli işler yer almaktadır. Yıllar içerisinde kadın istihdam oranındaki ciddi artışa rağmen, tam süreli işlerde istihdam edilen kadın sayısında kayda değer bir artış yoktur (Dulk, 2005). 2005 yılı verileri kadın istihdamı içinde tam süreli işlerde çalışan kadın oranının yıllar içerisinde azaldığını göstermektedir. 1995 yılında kadın istihdamı içinde tam süreli işlerde çalışanların oranı yüzde 42'dir. 2005 yılında bu oran yüzde 32'ye gerilemiştir (Burri, 2006: 8).

B. Meslek Yapısı ve Kariyer Gelişimi

Sosyal taraflar 1991 yılında kısmi süreli çalışanların kariyer gelişimi sürecinden dışlanmayacağını bildirmiştir. Ancak işveren örgütleri ve sendikalar kadınların kariyer gelişimini engelleyen cinsiyete dayalı bir katmanlaşmanın varlığını kabul etmektedir. Yöneticilerin sadece yüzde 26'sının kadın olduğu belirtilmektedir. Yönetim düzeyi veya kariyer basamağı yükseldikçe kadınların oranı azalmaktadır. Yönetim kurulu düzeyinde kadın çalışan oranı yüzde 4-5'dir. Yönetim kurulunun hemen altında yönetici olarak çalışanların ise sadece yüzde 5'i kadındır (EUROFOUND, 2007: 3-4, 12).

Hollanda'da tam süreli erkek çalışan sayısı tüm mesleklerde kadınlardan fazladır. 3 milyona yakın kısmi süreli kadın çalışana karşılık, tam süreli çalışan kadın sayısı sadece 950 bindir. Ülkede yönetici statüsünde olan 922 bin iş belirlenmiştir. Yönetici statüsündeki işlerin 585 binden fazlası tam süreli çalışan erkekler tarafından yapılırken, bu işlerde tam süreli çalışan kadın sayısı sadece 119 bindir. Mesleklere bakıldığında tam süreli erkek çalışan oranının yüksek olduğu mesleklerde tam süreli ve kısmi süreli kadın istihdam oranı dikkat çekici bir biçimde düşüktür. Benzer biçimde kısmi süreli kadın çalışan oranının yüksek olduğu mesleklerde ise, tam süreli ve kısmi süreli erkek istihdamı belirgin olarak küçük oranlarda kalmaktadır. Tablo 3 ve Grafik 2'de Hollanda işgücü piyasasında cinsiyete dayalı tam süreli ve kısmi süreli çalışma temelinde açık bir katmanlaşmanın varlığını göstermektedir. Daha ayrıntılı bir meslek sınıflandırılması temelinde yapılacak analiz bu katmanlaşmayı daha kesin hatları ile ortaya koyacaktır.

Kısmi süreli istihdam, baskın bir unsur haline gelmesine koşut olarak, işgücü piyasasında cinsiyete dayalı bölünmeyi de güçlendirmektedir. Bölünme hem yatay,

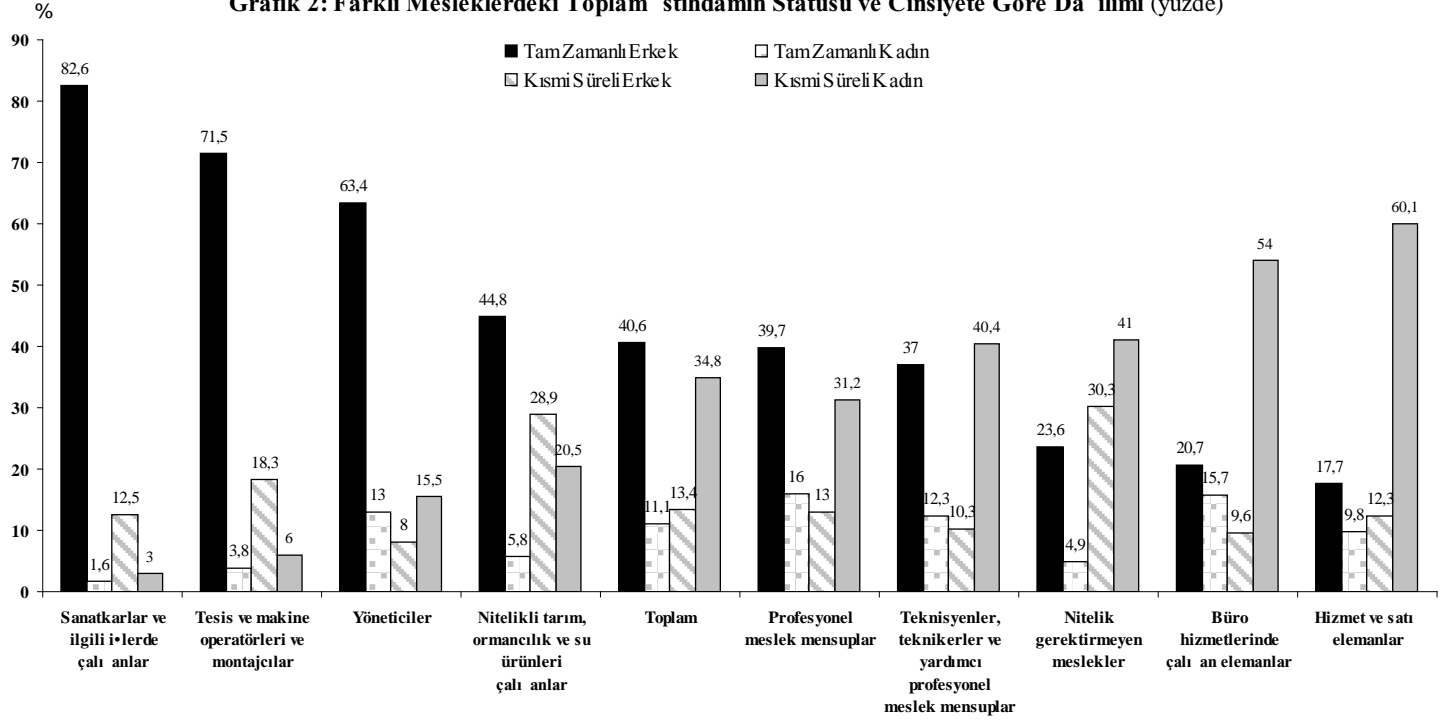
hem de dikey olarak keskindir. Kısmi süreli işler kamu kesiminin etkin olduğu sosyal hizmetler, sağlık bakımı ve eğitim gibi alanlarda yoğunlaşmaktadır. Sanayi, inşaat ve taşıma gibi sektörlerde kısmi süreli işlerin sayısı oldukça azdır. Bu durum yatay bölünmenin bir göstergesidir. Aynı zamanda, özellikle özel sektörde uzmanlık gerektiren ve yüksek işlevli işlerde kısmi süreli çalışma biçimi yaygın değil, sınırlıdır. Bu da dikey bölünmeyi belirginleştirmektedir (Burri, 2006: 309).

Yıllar içerisinde kadınların yöneticilik ve kariyer gelişimi konusunda ilerleme sağlandığı görülsede diğer AB ülkeleri ile kıyaslandığında ortaya belirgin bir farkın çıktığı söylenmektedir. Hollanda Eşit Davranma Komisyonu'na göre ülkede halen cinsiyet temelinde ayrımcılık varlığını sürdürmektedir (Veldhoen vd., 2006: 15). Hollanda işgücü piyasasında kadınların kariyer güvencesizliği yüksektir. Kadınların kariyer gelişim düzeyi ve işletmelerde üst düzey karar alma pozisyonlarda istihdamı düşüktür. Kadınlar çocukları yetişkin olunca dahi kariyer olanağı sunmayan kısmi süreli işlerde çalışmayı sürdürmektedir (Bovenberg-Wilthagen, 2008: 334).

Kariyer gelişiminde ilerlemiş, yönetici kadroda yer almış kadınlar çok küçük bir grubu oluşturmaktadır. Diğer Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında kadınların kariyer olanakları Hollanda'da daha yetersizdir. Bu durumun bir nedeni, işyerlerindeki ayrımcı uygulamalardır. Diğer nedenler ise kısmi süreli çalışma düzenlemelerinin kadınların işgücü piyasasından aşamalı olarak çıkmasına izin vermesi ve kariyer gelişimleri önüne büyük engeller konmasıdır (OECD, 2008).

Örneğin mağazacılık alanında deneyimli kadınların, özellikle de kısmi süreli çalışan kadınların, mağaza yöneticiliğine yükselmeleri oldukça zordur. Kısmi süreli çalışmanın kariyer gelişimine engel olduğu, tam süreli çalışanların önemli bir üstünlüklerinin bulunduğu belirtilmektedir (Van Klaveren vd., 2009: 433-434)

Grafik 2: Farklı Mesleklerdeki Toplam stihdamın Statüsü ve Cinsiyete Göre Da ılımı (yüzde)



Kaynak: (Veriler **Tablo 3**'ten hesaplanmıştır) [Veritabanı: (Eurostat, 2011)].

Tablo 3: Farklı Mesleklerdeki Toplam İstihdamın Statüsü ve Cinsiyete Göre Dağılımı (bin kişi)

Meslek/Statü	Toplam	Kısmi Süreli Erkek	Kısmi Süreli Kadın	Tam Süreli Erkek	Tam Süreli Kadın
Toplam	8596,1	1157,7	2993,2	3490,6	954,6
Yöneticiler	922,2	74,4	143,2	585,2	119,5
Profesyonel meslek mensupları	1705,6	221,5	533,4	677,2	273,4
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	1541,2	158,7	623,0	568,8	190,7
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	1021,8	97,9	551,5	212,1	160,4
Hizmet ve satış elemanları	1220,3	150,7	733,6	216,3	119,7
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	117,6	34,0	24,1	52,7	6,9
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	714,5	89,9	22,1	590,6	11,8
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	452,4	83,2	27,3	324,6	17,3
Nitelik gerektirmeyen meslekler	742,3	225,4	304,8	175,7	36,4

Veritabanı: (Eurostat, 2011)

C. Ücret Düzeyi

Çok sayıda araştırma Hollanda işgücü piyasasında kadın ve erkek çalışanlar arasında “insan sermayesi kuramı” ile açıklanamayacak bir ücret farklılığı bulunduğu üzerinde uzlaşmaktadır. Kadın ve erkek arasındaki bu ücret farklılığının bir kısmı kadınların kısmi süreli işlerde ve esnek işlerdeki istihdamıyla ilgilidir (Fransen vd., 2010).

Ortalama saatlik ücretin üçte ikisinden daha azı olarak kabul edilen düşük ücret tam süreli işlerde yüzde 10 oranında yıllar içinde sabit bir seyir izlerken, kısmi süreli işlerde yüzde 17’den yüzde 27’e yükselmiştir. 1979 yılında düşük ücretli çalışanların sadece yüzde 24’ü kısmi süreli işlerde çalışırken, günümüzde düşük ücretli işlerde çalışanların yüzde 70’i kısmi süreli çalışandır (Van Klaveren vd., 2009: 421).

Kısmi süreli işlerin yaygın olduğu sektörlerde düşük ücret bir sorun olarak belirirken, cinsiyetler arasında ücret farklılığı da ortaya çıkmaktadır. Gerçekte perakende satış sektörüne bakıldığında, özellikle süpermarketlerde tam süreli çalışanların ücretleri, kısmi süreli çalışanlardan daha yüksektir (Van Klaveren vd., 2009: 433).

2002 yılında kadınların yüzde 71’inin, erkeklerin ise yüzde 79’unun gelir elde ettikleri söylenmektedir. Ancak ortalama gelir esas alındığında kadınlar erkeklerin elde ettiği gelirin ancak yüzde 51’ini elde edebilmektedir. Bu gelir farklılığının nedenlerinden biri kadın istihdamının kısmi süreli işlerde yoğunlaşmasıdır. Diğer

ise, erkeklerin ücret düzeyinin kadınların ücret düzeyinden daha yüksek olmasıdır. 2002 yılı verilerine göre kadınlara ödenen brüt ortalama saatlik ücret, erkeklere ödenenin yüzde 81'dir. Ancak burada dikkat çekici olan, tam süreli işlerde ücret farklılığı artarken, kısmi süreli işlerde cinsiyetler arasındaki ücret farklılığının azalmasıdır. Buna göre, 2002 yılında tam süreli işlerde ortalama brüt saatlik ücreti esas alındığında erkek çalışanın 19,07 Euro, kadın çalışanın 15,39 Euro aldığı belirlenmiştir. Kısmi süreli işlerde ise erkek çalışan 16,72 Euro, kadın çalışan ise 15,24 Euro almaktadır. Esnek istihdam sözleşmelerine dayalı eğreti işlerde ise erkeklerin çalışması karşılığı 11,05 Euro, kadın çalışması karşılığında ise 10,74 Euro'dur (Burri, 2006: 311). Tam süreli işlerden kısmi süreli ve eğeri işlere gidildikçe ücret düzeyi düşmekte, kadın ve erkek çalışan arasındaki fark azalmaktadır. Bir başka deyişle, ücretler tabana doğru eşitlenme eğilimi göstermektedir.

Diğer yandan, kadın istihdamının baskın özellikleri dolayısıyla, kadınların tek başlarına elde ettikleri gelirle yaşamlarını sürdürebilmeleri zordur. Gerçekten 15–64 yaş arasında asgari ücretin yüzde 70'inden daha fazla gelir elde eden kadınların oranı sadece yüzde 41'dir (Burri, 2006: 311).

D. İşgücü Piyasası Geçişkenliği

Kısmi süreli çalışmanın işgücü piyasasında bir geçişkenlik mekanizması olarak işlev üstlenmesi beklenir. Kadın, öğrenci, yaşlı gibi işgücü piyasasına katılımı zayıf olan gruplarda yer alanların işgücü piyasasına dahil olmaları, istihdam edilmeleri ve işgücü piyasasından çıkmaları gibi çok çeşitli biçimler alan geçişkenliklerinde kısmi süreli çalışmanın teşvik edici olduğu savunulmaktadır. Bu anlamda kısmi süreli çalışma içsel işgücü piyasasına veya tam süreli işlere erişmede geçici bir aşama olarak görülür. Ancak bu yaklaşıma eleştiri getirilmektedir. Buna göre, kısmi süreli çalışma geçişkenlik sağlamada başarılı değildir. Kısmi çalışma ile özellikle kadınlar çevresel nitelikli sınırları belirgin gettolaşmış bir işgücü piyasası katmanında tutulmaktadır (O'Reilly, 1997).

Hollanda'da işgücü piyasasında kadın işgücünün geçişkenliği sınırlıdır. Kadınlar uzun süre kısmi süreli işlerde çalışmakta, işgücü piyasasından çıkmakta, tekrar girmekte, güvencesiz işlerin bulunduğu katmana girip çıkmaktadır. Kadınların işgücü piyasası geçişkenlikleri büyük ölçüde bunlarla sınırlıdır. Kuramsal yaklaşımlarda belirtildiği gibi, kısmi süreli çalışma tam süreli çalışmaya ve içsel işgücü piyasasına bir geçiş olanağı sağlama işlevi üstlenmemektedir. OECD'ye göre diğer birçok ülkede olduğu gibi Hollanda'da kısmi süreli tam süreli çalışmaya geçiş düşük düzeydedir. Bir başka deyişle, kadınlar kısmi süreli çalışmayı tam süreli çalışmaya geçmede bir dayanak olarak kullanmamakta, kısmi süreli çalışmadan sonra işgücü piyasasından aşamalı olarak çıkmaktadır. Uzun dönemli kısmi süreli kadın istihdamının yaygın olmadığı Yeni Zelanda ve Avustralya'ya bakıldığında, kadınların geçişkenliğinin farklı gerçekleştiği söylenmektedir. Bu ülkelerde, kadınlar

geçici bir süre kısmi süreli çalışma döneminden sonra, daha az yaşam ve daha fazla çalışma zamanı gerektiren kariyer beklentisini gerçekleştirecek işlere yönelmektedir (OECD, 2008).

Hollanda modelinin çalışma ve bakım hizmetleri arasında çalışanların korunmuş oldukları kısmi süreli işlerde istihdam edilmesiyle başarılı bir denge kurduğuna ilişkin kabul sorunlu bir yaklaşımdır. Hollanda'da kadınların kısmi süreli çalışması yalnızca bakım hizmetleri ile açıklanamayacak kadar işgücü piyasasının yapısal bir unsuru haline gelmiştir. Her şeyden önce bakım hizmeti yerine getirsin veya getirmesin kadınlar baskın bir biçimde kısmi süreli işlerde uzun dönemli çalışmaktadır. Bir başka deyişle, çocuk bakımına ilişkin sorumlulukları bulunmayan kadınlar da kısmi süreli işlerde yaygın olarak istihdam edilmektedir. Buna göre model bakım hizmeti sorumluluğu olsun veya olmasın kadın işgücünün önemli bir kısmının tam süreli istihdamın dışında kalmasına neden olmaktadır (Yerkes, 2009).

Kısmi süreli çalışma politikaları ister işveren yönelimli eğreti işler, ister çalışanlar bakımından iyi korunmuş güvenceli işler doğursun kadınlar açısından sonuç değişmemektedir (Yerkes, 2009). Bu sonuç işgücü piyasası geçişkenlikleri ve katmanlaşma bakımından toplumsal cinsiyete dayalı güçlü ayrımlar olarak belirlemektedir.

Eğer Hollanda modeli toplumsal cinsiyet açısından tarafsız olsaydı, her şeyden önce kadınlar erkeklerden daha fazla kısmi süreli istihdama geçişkenlik göstermeyecekti. Aynı zamanda kısmi süreli istihdama geçiş ve çıkış yönündeki geçişkenliklerde çocuk sahibi olmanın kadın ve erkek arasında fark yaratmaması veya çok küçük farklar yaratması beklenir. Ancak bu ülkede kadınların geçişkenlikleri, erkeklerin geçişkenliklerinden büyük ölçüde farklıdır (Yerkes, 2009).

E. İşgücü Sunumu

İşgücüne katılma oranının yüksek olmasına rağmen, Hollanda işgücü piyasasındaki en önemli sorunlardan birisi işgücü kıtlığıdır. Bir başka deyişle işgücü sunumu yetersiz kalmaktadır. Çünkü çalışan başına düşen çalışma süresi kısadır. İşgücü sunumundaki kıtlığı aşmak amacıyla emeklilik yaşının yükseltilmesi, haftalık çalışma süresinin arttırılması gibi çok sayıda farklı seçenek gündeme getirilmektedir. Bu çerçevede kısmi süreli çalışanların çalışma sürelerinin arttırılması bir başka seçenek olarak belirlemektedir. Başlangıçta işgücü piyasasında esnekliğin geliştirilmesi ve sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğinin sağlanmasında olmazsa olmaz görülen kısmi süreli çalışma, günümüze gelindiğinde ekonomik büyümenin önünde bir engel olarak görülmektedir. Ancak, Hollandalı çalışanlar çalışma sürelerini arttırma konusunda gönüllü değildir. Tam süreli çalışanlar çalışma sürelerinin azaltılması yönünde eğilim taşırken, kısmi süreli çalışanlar çalışma sürelerinden memnun görünmektedir (Wielers-Raven, 2009: 2–3).

Kadınların işgücü piyasasına katılımları yüksek olmasına rağmen ortalama çalışma süreleri düşüktür. Kadınlar çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği,

toplumsal değerler, vergi sistemi gibi çeşitli nedenlerle çalışma sürelerini arttırma eğiliminde bulunmamaktadır (OECD, 2004: 83). Hollanda'da çalışan başına yıllık ortalama çalışma süresi 1362 saattir. Bu, OECD ülkeleri içinde Norveç'ten sonraki en kısa süredir. Bu durumun hem çalışanlar, hem de ekonomi açısından olumsuz etkileri vardır. Eğitime bağlı işgücü piyasası gelirlerini azaltmakta, yaşam döngüsü içinde kadınların kariyer gelişimlerini zayıflatmakta, yaşam süresi içinde elde ettikleri geliri düşürmekte ve üretkenlik artışlarını sınırlamaktadır. Hollanda'da kısmi süreli çalışmanın egemenliği, işgücü potansiyelinden yararlanma olanağını geriletmektedir (OECD, 2008: 101).

OECD tarafından 2008 yılında hazırlanan Hollanda Ülke Raporunda işgücü piyasasına ayrıntılı olarak ele almış ve çeşitli eleştiriler yönelmiş, öneriler getirmiştir. Buna göre işgücü piyasasında akışkanlığın artırılması gerekmektedir. İşgücü sunumunda yaşanan sınırlılığı aşmak için çalışma çağı nüfusu içinde oranlar yüzde 17 ulaşan sosyal yardım alanların harekete geçirilmesi ve işgücü piyasasına katılımlarının artırılması önerilmektedir. Eğer bu sağlanırsa bir yandan işgücü sunumu ve akışkanlığı artarken, diğer yandan da istihdam politika ve programlarına yapılan harcamaların azalmasına yardım edecektir (OECD, 2008).

Uzun yıllar vergi sistemi kadınların bireysel çalışma sürelerini arttırmalarını engel olan düzenlemeleri içerirken, kamunun çocuk bakım sorumluluğu sınırlı tutulmuştur. Son yıllarda hükümetler politikalarını kadınların daha uzun süre çalışma isteklerini arttıracak biçimde değiştirmeye yönelmiştir. Buna göre vergi sistemi gözden geçirilmiş, çocuk bakım hizmetlerinin kamusal finansmanı canlandırılmaya başlanmıştır (OECD, 2008). Örneğin 1990 yılında önemli bir vergi değişikliğine gidilmiş, haneden ikinci bir kişiyi çalışmaktan caydıran vergi uygulamaları hafifletilmiştir (Misra-Jude, 2006: 18).

OECD raporunda çocuk bakım sisteminin hane kararları üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Yeni sistem, çocuk bakım hizmetlerinin finansmanının desteklenmesi yerine, herhangi bir çocuk bakımı hizmeti sağlayıcısından hizmet satın alan haneye çocuk bakımı yardımı ödemesine dayanmaktadır. Çocuk bakımı yardımının miktarı hanenin kullandığı çocuk bakım hizmetinin süresine ve çalışma gelirine bağlıdır. Ancak yeni sistemde hanenin geliri artarken, hanenin çocuk bakımına yaptığı özel harcama oranı da artmaktadır. Hanenin geliri azaldıkça, hanenin aldığı destek oranı artmakta, bu nedenle özel çocuk bakım harcamasının oranı azalmaktadır. Bu nedenle iki çalışanlı aile üyeleri çalışma sürelerini arttırmak isterlerse, vergi oranları yükselebileceği gibi, yaptıkları özel çocuk bakım harcaması da artacaktır. OECD bu düzenlemenin terk edilerek, çocuk bakım yardımının hane gelirinden bağımsız olmasını ve çalışma süresinin artması ile doğru orantılı olarak ilişkilendirilmesini önermektedir. OECD'ye göre, vergi ve çocuk bakım yardımı düzenlemeleri ile kısmi süreli çalışma değil, aksine tam süreli çalışma teşvik edilmelidir (OECD, 2008).

F. Gönüllülük ve Memnuniyet

Gönülsüz kısmi süreli istihdam oranı diğer ülkelerin aksine Hollanda'da, özellikle de kadınlar arasında düşüktür. Kısmi süreli çalışan kadınların yüzde 40'ı küçük çocukları olan kadınlardır. Diğer yarısı ise küçük çocukları olmayan 40 yaşın üzerindeki kadınlardan oluşmaktadır. Eşleri ile birlikte yaşayan kısmi süreli kadın çalışanların memnuniyeti yüksek düzeydedir. Kısmi süreli kadın çalışanların sadece yüzde 3'ü tam süreli bir işte çalışmak istemektedir (Sandor, 2011: 35). Kadınlar, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü temelinde çalışma ve aile yaşamı sorumlulukları arasında bir denge kurabilmektedir. Kadınların tam süreli işlerde çalışma istekleri azdır. Aynı zamanda kısmi süreli işte çalışma sürelerini arttırma konusunda gönülsüzdür.

Başta da belirtildiği gibi, toplumsal değerler, hane ve işveren tercihleri, vergi politikaları, çocuk bakımı hizmetlerinin niteliği, kadınların tam süreli işlerin bulunduğu işgücü piyasası katmanına geçmelerine olanak vermemektedir. Bu nedenle, kadınlar kısmi süreli çalışma ile çalışmama arasında tercih yapmak durumunda kalmaktadır. Kısmi süreli çalışma olanağı bulan kadın kendisinin ve hanesinin geçimine yaptığı ek katkının yanı sıra, aile ve çocuk bakım sorumluluklarını ihmal etmediği için memnundur.

Diğer yandan, içinde buldukları kısıtlar nedeniyle kısmi süreli çalışmadan memnun görünen kadınların varlığı, toplumdaki ve işgücü piyasasındaki cinsiyetçi ayrımları ve tabakalaşmayı meşrulaştırmaz. Hollanda'da kadınların yaşam ve çalışma koşullarındaki gelişmenin dünyanın birçok bölgesinden ileride olduğu açıktır, ancak bu durum Hollanda'da kadınların sorunlarının bulunmadığı anlamına gelmemektedir. Kısmi süreli çalışma kadınlar arasındaki gönüllü doğasına rağmen, kadının ekonomik bağımsızlığının gelişimini olumsuz etkilemektedir. Özellikle, ayrı yaşayan veya boşanmış kadınları daha kolay incinebilir hale getirmektedir (Wilthagen vd., 2008: 2). Hollanda kısmi süreli çalışma süreci hane içinde eşlerin erkek ve kadın olmalarına göre çalışma süresini tam ve kısmi süreli paylaştıkları bir model olarak belirlemektedir. Çalışma memnuniyetinin ve gönüllü kısmi çalışmanın yüksek düzeyi büyük oranda bu gerçeğe bağlıdır. Özellikle kamu politikaları değişmezse, bu eğilimin uzun süre varlığını koruyacağına yönelik bulgular vardır (Booth-Van Ours, 2010).

Sonuç

Hollanda'da kadın istihdamında büyük bir yer tutan kısmi süreli işler tam olarak eğreti nitelik taşımamaktadır. Kısmi süreli işlerin tamamına yakını çalışanları koruyucu ve hak tanıyıcı iş hukuku ve sosyal güvenlik düzenlemeleri tarafından kapsanmaktadır. Ülkede çocuk bakım hizmetlerinin yeni gelişiyor olması, esneklik karşısında koruma sağlayan bu çerçeve ile birleşince ülkede gönülsüz kısmi süreli istihdam oranı oldukça düşmektedir.

Sendikalaşma oranı çok yüksek olmamakla birlikte, çalışanların çok büyük bir grubunun çalışma koşulları toplu sözleşmelerle belirlenir ve sosyal taraflar sosyal politikaları etkileme gücüne sahiptir. Kısmi süreli çalışma hem yasal düzenlemeler, hem de toplu sözleşmelerin önemli bir konusudur. Etkili ve kapsamlı bir endüstri ilişkileri sisteminin varlığı gönüllü kısmi süreli çalışmanın yüksek oranda görülmesinde, gelir eşitsizliğinin düşük düzeyde olmasında ve geniş kapsamlı bir güvence mekanizmasının ortaya çıkmasında büyük bir rol oynamaktadır.

Hollanda işgücü piyasasında işsizlik ve çalışan yoksulluğunun düşük düzeyde olması gibi olumlu gelişme ve başarımlara rağmen, çok sayıda yapısal nitelikli sorun bulunmakta ve çözüm beklemektedir. Gerçekten işgücü piyasası politikalarına yapılan harcamalar yüksek düzeydedir. Sürekli iş göremezlik programları kapsamındaki nüfusun çokluğu dikkat çekmektedir. Kısmi süreli çalışma kamusal güvencelerle desteklenmiş olmasına rağmen, enformel ekonomide ve aşırı atipik çalışma biçimlerinde güvencesizlik yüksek düzeydedir.

Bu sorunların bazıları da doğrudan kadınlarla ilgilidir. İster güvenceli kısmi süreli işlerde, ister güvencenin sınırlı ya da hiç olmadığı aşırı atipik veya enformel işlerde olsun, kadınların varlığı önemli düzeydedir. Bu yönüyle Hollanda istihdam modeli cinsiyetler karşısında tarafsız değildir. Kadınların çalışma biçim, statü ve gelirleri ile erkeklerin çalışma statü ve gelirleri önemli ölçüde ayrılmaktadır. Kısmi süreli işlerde kadın istihdamı belirgin bir biçimde yükseken, sektör ve işler arasında kısmi süreli çalışma eşit olarak dağılmamaktadır. Bazı sektörlerde, bazı işlerde kısmi süreli çalışma egemenken, bazılarında ise oldukça sınırlıdır. Bu da işgücü piyasasında meslekler ve kariyer gelişimi bakımından tam süreli çalışan erkeklerin yer aldığı katman ile kısmi süreli çalışan kadınların yer aldığı bir başka katmanın oluşmasına yol açmaktadır. Kadınların tam süreli işlerden kısmi süreli işlere geçişi görülürken, kısmi süreli işlerden tam süreli işlere geçişleri nadirdir. Kadın ve erkek çalışanlar arasında kariyer gelişimine ve ücrete ilişkin farklılıklar kaygı uyandırmaktadır.

Hollanda'da 1960'lardan bu yana yaşanan sürece bakıldığında, kadın işgücü sunumunun bir değişken olarak uyumunun sağlandığı görülmektedir. Uyumun temel önceliği işletmelerin işgücü piyasasından beklentilerini karşılayacak işgücü piyasası koşullarını yaratmaktır. İkincil öncelik ise kadının çalışması ile aile yaşamı arasında bir uyumun sağlanmasıdır.

Son olarak, Hollanda'nın diğer ülkelere model oluşturamayacağı belirtilmelidir. Tarihsel gelişme, ekonomik, toplumsal ve siyasal yapı bakımından ayırt edici çok sayıda temel özelliği bulunmaktadır. Örneğin, siyasal yönetim ve endüstri ilişkileri alanlarındaki diyalog ve uzlaşma geleneği bunlardan sadece biridir. Bu koşullar nedeniyle refah devleti yaklaşımı ve kurumları yereldir ve melez özellikler taşır. Diğer yandan, ülke nüfusu ve işgücü küçüktür. Dolayısıyla Hollanda modeli nüfusun ve işgücünün büyük olduğu toplumların özelliklerini içermez ve gereksinmelerine yanıt üretmez.

Kaynaklar

Allaart, Piet-Bellmann, Lutz (2007), "Reasons for part-time work: an empirical analysis for Germany and The Netherlands," *International Journal of Manpower*, Vol. 28 No. 7, s. 557–570.

Becker, Uwe (2001), "A 'Dutch Model': Employment Growth by Corporatist Consensus and Wage Restraint? A Critical Account of an Idyllic View, *New Political Economy*, Vol. 6, No. 1.

Booth Alison L.-Van Ours, Jan C. (2010), *Part-Time Jobs: What Women Want?* IZA Discussion Paper No. 4686.

Bovenberg, Lans-Wilthagen, Ton (2008), "On the Road to Flexicurity: Dutch proposals for a pathway towards better transition security and higher labour market mobility," *European Journal of Social Security*, Vol. 10, No. 4, s. 325–346.

Bovenberg, Lans-Wilthagen, Ton–Bekker, Sonja (2008), "Flexicurity: Lessons and Proposals from the Netherlands," *CESifo DICE Report* 4/2008, p. 9–14.

Broughton, Andrea-Biletta, Isabella-Kullander, Mats (2010), *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*, Comparative study, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Burri, Susanne (2006), "Flexibility and Security, Working Time, and Work-Family Policies," *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, Ed. by Judy Fudge-Rosemary Owens, *Oñati International Series in Law and Society*, Hart Publishing, s. 305-328.

Burri, Susanne D. (2009), *The Netherlands: Precarious employment in a context of flexicurity*, GWD/CPD Working Paper Series, [<http://www.genderwork.ca/cpdworkingpapers/burri.pdf>]. (28.02.2011)

Cuesta, Maite Blazquez-Martin, Nuria Elena Ramos (2009), "Part-time employment: a comparative analysis of Spain and the Netherlands," *European Journal of Law and Economics*, Vol. 28, No. 3, s. 223–256.

Dulk, den Laura (2005), "Flexible work arrangements and the employment of women: a Dutch perspective Statements and Comments," *Peer Review- Peer country comment papers*, (26–27 May).

EC (2010), *Employment in Europe 2010*, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Publications Office of the European Union, Brussels.

EUROFOUND (2007), *Gender and career development*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, [<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/23/en/1/ef0723en.pdf>]. (28.02.2011)

EUROSTAT (2011), *Employment by sex, age groups and economic activity (from 2008, NACE rev.2)*, [<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do>]. (28.02.2011)

Euwals, Rob–Hogerbrugge, Maurice (2004), *Explaining the Growth of Part-Time Employment: Factors of Supply and Demand*, IZA Discussion Paper No. 1124.

Fransen, Eva–Plantenga, Janneke-Vlasblom, Jan Dirk (2010), “Why do women still earn less than men? Decomposing the Dutch gender pay gap, 1996–2006, Utrecht School of Economics Tjalling C. Koopmans Research Institute Discussion Paper Series 10–09.

Gustafsson, Siv- Kenjoh, Eiko- Wetzels, Cécile (2003), “Employment Choices and Pay Differences between Nonstandard and Standard Work in Britain, Germany, the Netherlands, and Swedens,” *Nonstandard Work in Developed Economies Causes and Consequences* Ed. by Susan Houseman-Machiko Osawa), W.E. Upjohn Institute for Employment Research Kalamazoo, Michigan.

Hartog, Joop (1999), “The Netherlands: So what's so special about the Dutch model?” *International Labour Office Employment and Training Papers* No. 54.

Hesselink, John Klein (2010), “Netherlands: Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements”, *EUROFOUND Comparative Reports* [<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/nl0812019q.htm>]. (28.02.2011)

ILO (2010), *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges*, International Labour Organization, Geneva.

Kleinknecht, Alfred–Naastepad, C.W.M. (2005), “The Netherlands: Failure of a Neo-classical Policy Agendas,” *European Planning Studies*, Vol. 13, No. 8.

Misra, Joya–Jude, Lucien (2006), “Do Family Policies Shape Women’s Employment- A Comparative Historical Analysis of France and the Netherlands”, *University of Massachusetts, Social and Demographic Research Institute*, [<http://www.umass.edu/sadri/pdf/WP/WP4%20-%20Misra%20Jude.pdf>]. (28.02.2011)

O’Reilly, Jacqueline (1997), “Labour Adjustment through Part-time Work,” *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. (Edit. Gunther Schmid vd.) Edward Elgar Publication.

OECD (2002), *OECD Employment Outlook 2002*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.

OECD (2004), *OECD Economic Surveys: Netherlands 2004*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.

OECD (2008), *OECD Economic Surveys: Netherlands 2008*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.

OECD (2009), *Society at a Glance 2009*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.

OECD (2010), *OECD Employment Outlook 2010 Moving Beyond the Jobs Crisis*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.

OECD (2011), *OECD Employment and Labour Market Statistics*, [http://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/oecd-employment-and-labour-market-statistics/labour-market-programmes-expenditure-and-participants_data-00312-en]. (28.02.2011)

Pfau-Effinger, Birgit (1998), "Culture or Structure as Explanations for Differences in Part-Time Work in Germany, Finland and the Netherlands?" Part-time Perspectives. Ed. by C. Fagan-J. O'Reilly, Routledge, London, s. 177–198.

Rasmussen, Erling-Lind, Jens- Visser, Jelle (2003), "Flexibility meets national norms and regulations: part-time work in New Zealand, Denmark and the Netherlands," Thirteenth IIRA World Congress, Berlin, (8-12 September 2003).

Sandor, Eszter (2011), European Company Survey 2009 Part-time work in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Schmid, Günther (1997), "The Dutch Employment Miracle? A comparison of employment systems in the Netherlands and Germany," Social Science Research Center Discussion Paper FS I 97-202, Berlin.

Sirvent, Elena-Ferreiro, Jesús (2006), "Are all Female Part-Time Employees Discriminated?: An Analysis of Substantial and Marginal Part-Timers Across Europe," 3rd International Conference, Development in Economic Theory and Policy, Bilbao 6th-7th July 2006,

[<http://www.genderequality.com.cy/main/data/articles/pdf/library/equality%20and%20workplace%20flexibility/english/are%20all%20female%20part-time%20employees%20discriminated.pdf>]. (28.02.2011)

Tam, May (1997), Part-Time Employment: A Bridge or a Trap? Avebury Publishing, Aldershot.

Van de Pas, Irmgard Borghouts van de -Wilthagen, Ton (2009), "Flexicurity and Employment Security: The Dutch Way," The 2009 International Conference on the Strategy of Labor market Flexicurity NTU convention centre, Taipei, Taiwan, (December 8–10).

Van der Does d Willebois, J. L. J. M. (1967), "A Workshop for Married Women in Part-time Employment: Implications of an Experiment in the Netherlands", International Labour Review, Vol. 96, No. 6.

Van der Meer, Marc-Leijnse, Frans (2004), "Life-course schemes and social policy reform in the Netherlands", Conference Papers 2004, Paper for session 8, Flexicurity workshop KNAW-SISWO.

[http://www.siswo.uva.nl/tlm/confbuda/papers/papers_files/WP8%20van%20de%20MeerLeijnse%20-%20Life%20course%20schemes.PDF]. (28.02.2011)

Van Hooren, Franca-Becker, Uwe (2009), "Explaining contradictory developments in child and elderly care policies in the Netherlands," The future of the welfare state: paths of social policy innovation between constraints and opportunities (Urbino, 17-19 September 2009), Paper presented at the 7th ESPAnet conference 2009 Session: 21 Explaining Recent Shifts in Family Policy.

Van Klaveren, Maarten, Salverda, Wiemer-Tijdens, Kea (2009), "Retail jobs in the Netherlands: Low pay in a context of long-term wage moderation", International Labour Review, Vol. 148, No. 4, s. 413-438.

Van Oorschot, Wim (2003), "Dutch "flexicurity" policy: Flexibility and security for Dutch workers?" Social security in a long life society, 4th International Research Conference on Social Security (Antwerp, 5-7 May 2003).

Van Oorschot, Wim (2004), "Trends and Experience in Dutch Flexible Work and Flexicurity Policies", 32.Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie Soziale Ungleichheit-kulturelle Unterschiede, München.

Van Oorschot, Wim (2006), "Dutch Welfare State: Recent Trends and Challenges in Historical Perspective," European Journal of Social Security, Vol. 8, No.1, s. 57-76.

Veldhoen, Marijke-van Doorne-Huiskes-Anneke, Schippers, Joop-den Dulk, Laura-van der Lippe, Tanja (2006), National report the Netherlands Socio-economic trends and welfare policies Deliverable 3.1–November, Utrecht University.

Visse, Jelle-Wilthagen T–Beltzer, Ronald (2004), Part-time Employment in the Netherlands: From Atypicality to a Typicality, [<http://dare.uva.nl/document/39441>]. (28.02.2011)

Visser, Jelle (2000), The First Part-Time Economy in The World Does It Work? Working Paper No. WP00-01, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies University of Amsterdam.

Wielers, Rudi-Raven, Dennis (2009), Part-time work and work norms in the Netherlands, Discussion paper EqualSoc EMPLOY-FAMNET Workshop in Berlin, Germany May 11–12.

Wilthagen, Ton–Bekker, Sonja–Chung, Heejung–Rabhi, Mounia (2008), Decent Work Country Report–Netherlands, International Labour Office Regional Office for Europe and Central Asia.

Yerkes, Mara (2009), "Part-time work in the Dutch welfare state: the ideal combination of work and care?" Policy & Politics, Vol. 37, No. 4, s. 535–52.

Yerkes, Mara (2010), "Diversity in Work: The Heterogeneity of Women's Employment Patterns," Gender, Work and Organization. Vol. 17, No. 6 November, s. 696–720.