

Hans HOOGENDOORN

Hollanda İşveren Sendikası (FME-CWM) Avukatı

Hollanda'da Kısmi Süreli Çalışma

Geçtiğimiz on beş-yirmi yıllık süreç içinde kısmi süreli çalışma Hollanda'da sıradan bir olay haline gelmiştir. 2005 yılında Hollanda'daki tüm işlerin %48'i kısmi süreli çalışma olarak ortaya çıkmıştır.

Kısmi süreli çalışma, işgücüne katılımı destekleyen bir araçtır. Hollanda'nın durumunda dikkat çeken özellik, oransal olarak kısmi süreli çalışan kadınların erkeklerden fazla olmasıdır. Tüm erkeklerin %15'i kısmi süreli çalışırken, Hollanda da tüm kadınların %70'ten az olmayan bir bölümü bu şekilde çalışmaktadır. Buna ek olarak genç nüfusun büyük bir kısmı da, çalışma sürecine katılırken kısmi süreli çalışmaya yönelmektedir.

Yasal Düzenleme

Hollanda'da kısmi süreli çalışma; 'normal çalışma süresinden daha kısa bir dönem boyunca yapılan çalışma' şeklinde tanımlanmaktadır. Normal çalışma süresi, belirli bir firma veya sektördeki mutlak çalışma süresi esas alınarak belirlenmektedir. Dolayısıyla, mevsimlik iş, arazi iş ve geçici iş bu tanımın dışında kalmaktadır.

Geçmişte Hollanda'da kısmi süreli çalışanlara ilişkin her türlü özel hüküm mevcuttu. Ancak bugün bunların bir çoğu mevzuattan çıkartılmıştır. Çalışma saatleriyle ilgili eşit davranmaya ilişkin genel prensipler, Hollanda Medeni Kanunu'nun 7:648. maddesi ve Merkezi ve Yerel Devlet Personel Kanunu'nun 125/g maddesinde hüküm altına alınmıştır.

Eşit Davranma

Söz konusu yasal düzenlemeler, işverenin tam zamanlı çalışanlara ve kısmi süreli çalışanlara eşit davranmasını sağlamaya yöneliktir. Bu amaçla işverenin, çalışma zamanındaki farklılık nedeniyle iş sözleşmesinin kurulması, devamı ve sona ermesi koşulları bakımından ayırım yapması yasaklanmıştır. Bu mutlak bir yasak olmayıp, objektif bir değerlendirmeyle, mevzuata aykırı bir ayrımcılığın söz konusu olmadığı sonucuna ulaşılabilir. Düzenleme, kısmi süreli çalışma yapılması için kendiliğinden bir hak sağlamamaktadır. Hollanda'da işçiler bu hakkı elde edebilmek için Çalışma Saatlerinin Uyarlanması Kanunu'na başvurabilirler. Hollanda hukuku uyarınca çalışma süresi bakımından ayrımcılık; işçilerin sözleşmenin kurulmasında, devamında veya sonlandırılmasında toplu iş sözleşmesinde veya işletme ya da işçi tarafından belirlenmiş koşullar nedeniyle dezavantajlı durumda olmaları halinde ortaya çıkmaktadır. İşçinin kazancının çalışma süresi ile ilişkilendirildiği bir çok durum, ayrımcılık olarak değerlendirilmeyecektir. Örneğin; 38 saat üzerinden yapılan haftalık çalışmada 20 saat çalışan bir kimsenin ücretinin çalıştığı zamanla orantılı olacak şekilde belirlenmesi, ayrımcılık değildir.

Ancak belirli bazı işlerin doğası ve niteliği nedeniyle, bir hakkın çalışılan süreye orantılı olarak

ödenmesi, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi için dezavantajlı olabilmektedir. Bu gibi durumlarda, çalışma süresi bakımından ayrımcılığın önlenmesi için, işverenin işçinin eğitim harcamasını karşılaması gibi özdeş hakların tanınması gibi prensiplerin kabulü gerekir. Çalışma süresine dayalı ayrımcılıktan kaçınmak için alınacak bu gibi tedbirler, her iş ilişkisi için münferit olarak değerlendirilmelidir.

Oransallık ilkesinin harcama yardımları ile birlikte uygulanması zor olabilir. Kısmi süreli çalışanlar bazen her türlü maliyetin kapsamında yer alırken bazen de tam süreli çalışanlara oranla daha fazla veya daha az maliyetin kapsamında yer alırlar. Harcamalara ilişkin düzenlemeler, çalışanların işin görülmesine ilişkin yaptıkları masrafların kar-

Kısmi süreli çalışma hakkına ilişkin kanun telifinin parlamentoda reddedilmesinden sonra, Hollanda hükümeti 1998 yılında bu konuya ilişkin müstakil bir kanun çıkarmaya karar vermiştir. Bunun sonucu olarak, 1 Temmuz 2000 yılında Çalışma Saatlerinin Uyarlanması Kanunu yürürlüğe girmiştir.

Bu Kanun, on işçiden daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan tüm işçilere uygulanmakta olup, her işçiye daha kısa veya daha uzun çalışma saatleri seçme imkânı vermektedir. Bu Kanun, merkezi ve yerel hükümet personeline de uygulanabilmektedir.

Bir işçinin bu Kanun'dan yararlanabilmesi için, belirli koşulların meydana gelmiş olması gerekmektedir. Bu anlamda; işçi işyerinde en az bir yıl

Bir işçinin tam süreli iş sözleşmesinin kısmi süreli iş sözleşmesine çevrilmesine yönelik talebinin işverence kabul edilme mecburiyetinin olup olmadığı sorunu, Hollanda'da uzun yıllar boyunca tartışma konusu olmuştur.

şılmasını kapsıyorsa (örneğin, evden işe gidış-geliş masrafları), bunlar ödenmelidir.

Kısmi Süreli Sözleşmenin Yapılması

Hollanda'da iş sözleşmesinin yapılması herhangi bir şekil şartına tâbi değildir. Bu husus kısmi süreli iş sözleşmesi için de geçerlidir. Ancak ihtilaf halinde, sözleşmenin kısmi süreli olup olmadığına dair ispat yükü kural olarak işverene aittir. Yazılı bir iş sözleşmenin bulunması ispatı kolaylaştırmaktadır, ancak başka kanıtlarla ispat da mümkündür.

Çalışma Saatlerinin Uyarlanması Kanunu

Bir işçinin tam süreli iş sözleşmesinin kısmi süreli iş sözleşmesine çevrilmesine yönelik talebinin işverence kabul edilme mecburiyetinin olup olmadığı sorunu Hollanda'da uzun yıllar boyunca tartışma konusu olmuştur. Bu durum özellikle, doğum izninden dönen kadın çalışanların çocuklarıyla ilgilenebilmek için daha kısa saatlerle çalışmak istemeleri ile ortaya çıkmıştır. Her ne kadar bir çok işveren (iyi niyet kuralı temelinde) böyle bir talebi kabul etse de, bu durum kanunla düzenlenmemiştir.

çalışmış olmalıdır. Bu düzenleme, işçi ve işveren arasında belirli bir ilişkinin var olduğunun belirlenmesine yöneliktir. Bu bir yıllık sürenin kesintisiz olması gerekmektedir. Aralarında üç ay veya daha az süreli boşluklar olan tüm kısa süreli çalışmalar bir yıllık sürenin hesabında birleştirilmektedir.

İşçi (önceki talebin kabul edilmiş olması dikkate alınmaksızın) en çok iki yılda bir böyle bir talepte bulunabilir. Bu iki yıllık süre, bir önceki talebe istinaden alınmış olan karar tarihinden itibaren hesaplanır. Ayrıca bu talep, istenilen değişikliğin uygulamaya konulacağı tarihten en az dört ay önce işverene yazılı olarak verilmiş olmalı ve;

- değişikliğin geçerli olacağı tarihi,
- haftalık çalışma saatlerinde veya eğer çalışma süresi farklı bir zaman dilimi üzerinden kararlaştırılmış ise, bu dönem için meydana gelecek olan artış veya azalmayı ve
- çalışma saatlerinin talep edilen dağılımını veya üzerinde anlaşma sağlanmış başka bir döneme ilişkin dağılımı

içermelidir. Çalışma saatlerindeki artış sadece işçinin kendi görev sınırı içerisinde mümkündür.

Böyle bir taleple karşılaşan işveren, söz konusu

taleple ilgili olarak işçi ile görüşme yapmalıdır. Yapılan işle veya işçinin çalıştırılmasıyla ilgili olarak, söz konusu talebin reddedilmesini gerektirecek düzeyde önemli bir menfaatin bulunmaması halinde, bu talebin kabul edilmesi gerekir. Çalışma süresinin azaltılmasının söz konusu olduğu durumlarda, eğer talep edilen azalma; açıkta kalan zamanın doldurulması, işyeri güvenliği veya vardiyaların ayarlanması konularında ciddi bir soruna yol açıyor ise, talebin reddini gerektiren önemli bir menfaat var demektir. Çalışma süresinin artırılmasının söz konusu olduğu durumlarda ise böyle bir artış; yeterli sayıda işin olmaması veya kısıtlı sayıda tam zamanlı işin bulunması veya personel bütçesinin yetersiz olması nedeniyle mali veya idari yapıda ciddi bir soruna yol açıyor ise, yapılan işle veya işçinin çalıştırılmasıyla ilgili talebin reddini gerektiren önemli bir menfaat var demektir.

Çalışma saatlerinin değiştirilmesi ile ilgili işçi tarafından teklif edilen geçerlilik tarihinden bir ay öncesine kadar işveren bir karar veremez ise, çalışma saatleri işçinin talebine uygun olarak değiştirilecektir.

Bu düzenlemeden ayrılmak toplu iş sözleşmesi ile ve sadece çalışma saatlerinin artırılması konusunda mümkündür. İşyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinin bulunmaması halinde veya toplu iş sözleşmesinde bu hususta bir hüküm olmaması halinde işveren, ancak personel konseyi veya işçi temsilciliği ile yazılı bir anlaşma yapması halinde bu hükümden ayrılabilir.

Sosyal Güvenlik

Bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan herkes zorunlu sosyal güvenlik sigortası kapsamındadır. Bu anlamda, kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli çalışanlar arasında bir fark bulunmamaktadır.

Ancak hükümet, zorunlu sosyal güvenlik sigortasının kapsamını genel olarak azaltacak bir sınırlamaya gitmeye niyetlidir.

Bu sınır, aylık asgari ücretin % 20'si (aylık 250 Euro civarı) olarak düşünülmektedir. Buna göre; yapılan işten elde edilen brüt gelirin en az 250 Euro olması halinde zorunlu sosyal güvenlik sigortası söz konusu olacaktır. Böylelikle, sigorta nedeniyle oluşan giderlerin, sağlanan yarardan fazla olduğu durumların bertaraf edilmesi mümkün olacaktır.

Bunun yanında, sosyal sigortalar sistemleri, gelirin tehlikeye girmesi riskini önleme amacını taşır. Eğer işçinin kazancı arızı veya tali bir nitelik taşıyor ise, bu gelirden (hastalık, özürlülük veya işsizlik nedeniyle) mahrum kalınması gelirin tehlikeye girmesi sonucunu doğurmayacak, dolayısıyla söz konusu gelirin sigorta güvencesi altına alınması gerekmeyecektir. Konuyla ilgili diğer bir görüşe göre ise, sosyal güvenlik sigortasına doğrudan konu olan ilgililer, ödenen sigorta primleri karşılığında gerçek bir yarar sağlanmadığını göz önünde bulundurarak sigortalı olmak istememektedirler.

Otuz günden az sürecek şekilde kurulan işçi-işveren ilişkisi, arızı veya tali nitelikte bir iş ilişkisi olarak değerlendirilir. İşçilik sigortasının zorunluluk arz etmesi için her iki durumunda kümülatif olarak karşılanmış olması gerekir. Hollanda hükümetinin bu konudaki ilişkin çalışmaları hâlâ sürmektedir.

Sonuç

Hollanda'nın kısmi süreli çalışanların sayısı bakımından Avrupa'da birinci sırada olduğu söylenebilir. Prensip olarak kısmi süreli işçiler için muamele eşitliği vardır. Bu çalışma şeklinin bu kadar yaygın olarak uygulanmasının bir sebebi de bu olabilir.

2000 yılından bu yana Hollanda hukukunda tam süreli iş sözleşmesini kısmi süreli iş sözleşmesine dönüştürme imkânı vardır. Diğer sonuçların yanında bu durum, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerden daha az süre ile çalışılan geçici işleri de mümkün kılmaktadır.