

Güvenceli esneklik, **sermayenin ihtiyacı olan** esneklik uygulamaları çeşitlenirken, **bu süreçten olumsuz etkilenecek olan** emek ise sosyal güvenceye ulaşabilmek için **kendisine dayatılan** eğitim programlarını ve işleri kabul etmek zorunda kalmaktadır. **“Herhangi bir iş, hiç iş olmamasından daha iyidir”** söylemi ile emek maliyetleri düşürülmekte ve **emek üzerinde** denetim sağlanmaktadır.

# AVRUPA İSTİHDAM STRATEJİSİNİN PERİ MASALI: GÜVENCELİ ESNEKLİK

UMUT ULUKAN

**S**on 20 yıllık süreçte emek piyasalarında ve sosyal politika alanında önemli dönüşümler yaşanmaktadır. Bu dönüşümler işçi sınıfının çalışma ve yaşam koşulları üzerinde önemli sonuçlar doğurmaktadır. Emek piyasalarındaki bu gelişmeler son yıllarda daha çok “güvenceli esneklik (flexicurity)” söylemi ekseninde izlenmektedir. Bu kavram kısa sürede akademik ve politik alanda tartışmaların da temel odağı olmuştur. Güvenceli esneklik yaklaşımı, çalışma ilişkileri bağlamında yıpranmış bir kavram olan esneklik (flexibility) kavramının, güvence (security) kavramıyla birleştirilerek esneklik ile güvence kavramları arasında dengeli bir pozisyonu temsil etmektedir.

Avrupa Komisyonu'nun güvenceli esneklik stratejisi, kavramın iki boyutu olan esneklik ve güvence kavramlarının birbiriyle çelişkili değil aksine birbirini destekler nitelikte olduğu fikri üzerine inşa edilmiştir. Bu yönüyle güvenceli esneklik, bir yanda emek piyasalarında, işin düzenlenmesinde ve endüstri ilişkilerinde esnekliğin genişletilmesi diğer yanda istihdam güvenliği ve sosyal güvenliğin genişletilmesi olarak tanımlanmaktadır. Avrupa Konseyi'nin “İstihdam Stratejisi” ile ilgili kararında, esneklik ve güvence arasında dengenin sağlanmasıyla, firmaların rekabet edebilirliğini sağlarken, işyerinde verimliliğin



ve kalitenin artacağı bununla beraber hem işçilerin hem de firmaların ekonomik değişime uyumuna katkıda bulunacağı ileri sürülmektedir.

Bu yazının amacı, Türkiye'nin de gündeminde olan ve Avrupa Birliği'nin (AB) son dönemdeki istihdam politikasının temel eğilimlerini ortaya koyan güvenceli esneklik kavramını tartışmaya açmaktır. Öncelikle hem *AB İstihdam Stratejisi*'nin hem de *Ulusal İstihdam Stratejisi*'nin temelini oluşturan güvenceli esneklik kavramı, güvenceli esnekliğin tamamlayıcı unsurları olarak görülen yaşam boyu öğrenme, esnek iş sözleşmeleri ve iş ve aile yaşamı dengesi gibi kavramlar ile birlikte analiz edilecektir. Daha sonra AB'nin sosyal politika ve işgücü piyasasına yönelik politikaları çerçevesinde güvenceli esneklik söylemi ele alınacaktır. Son

olarak güvenceli esneklik söylemlerinin çalışma ilişkileri bağlamında neye ve hangi gelişmelere tekabül ettiğini analiz edebilmek amacıyla farklı ülkelerdeki güvenceli esneklik uygulamalarından örnekler incelenecektir.

## GÜVENCELİ ESNEKLİK KAVRAMI

Güvenceli esneklik yaklaşımının tarihsel kökeni üzerine yapılan tartışmalarda çoğunlukla Danimarka ve Hollanda'nın 1990'ların ortalarında gerçekleştirdikleri işgücü piyasası düzenlemeleri öne çıkmaktadır. Aslında Hollanda ve Danimarka'nın uygulamaya koyduğu ve güvenceli esneklik tartışmalarında sıkça referans gösterilen bu işgücü piyasası politikaları birçok açıdan birbirinden

**Güvenceli esneklik, bir yanda işgücü piyasalarının, işin organizasyonunun ve çalışma ilişkilerinin esnekleştirilmesi diğer yandan istihdam güvencesi ve sosyal güvenliğin genişletilmesi anlamına gelen bir işgücü piyasası politikasıdır.**



ayrılmaktadır. Hollanda örneği, standart istihdamın sahip olduğu çalışma şartları ve sosyal güvenceye benzer haklara sahip a-tipik ve esnek istihdam biçimlerinin kullanılması üzerine odaklanmaktadır. Hollanda modeline bir alternatif olarak görülen Danimarka modeli ise işten çıkarmaların kolaylaştırıldığı “esnekleştirilmiş standart istihdam”, “gelir güvencesi sağlayan işsizlik yardımları” ve “aktif işgücü piyasası politikaları”na dayanmaktadır (Madsen, 2002; Keune, 2008). Danimarka modelinin dayandığı bu üçlü yapı sıkça “altın üçgen” olarak tanımlanmaktadır.

Kavramın en bilinen ve referans gösterilen tanımına göre **güvence-  
li esneklik**, bir yanda işgücü piyasalarının, işin organizasyonunun ve çalışma ilişkilerinin esnekleştirilmesi diğer yandan istihdam güvencesi ve sosyal güvenliğin genişletilmesi anlamına gelen bir işgücü piyasası politikasıdır (Wilthagen ve Tros, 2004).

Güvenceli esneklik kavramının yalnızca bir işgücü piyasası politikası olarak görülemeyeceğini ayrıca işgücü piyasalarında belirli bir durumu da işaret ettiğini belirten Wilthagen ve Tros (2004) dört farklı esneklik ve güvence şekli tanımlamaktadır:

**1) Dışsal-sayısal esneklik** işe alma ve işten çıkarmaların kolaylaştığı ve esnek iş sözleşmelerinin kullanımını içerirken, **2) İç-sayısal esneklik** ise fazla çalışma, esnek süreli, part-time, geçici çalışma alt-sözleşme ilişkileri gibi firmaların piyasa değişimlerine ayak uydurabilmesini sağlayan düzenlemelerdir. **3) İşlevsel esneklik** firmaların çalışanların yetkinliklerini farklı işlerde kullanabilmesi ve değişen iş gereklilikleri ile çalışanların yetkinliklerini uyumlaştırabilmesi yeteneğini kapsamaktadır. **4)** Son olarak **ücret esnekliği** ise genellikle performansa dayalı veya sonuç odaklı ücret farklılaştırmasını tanımlamaktadır.

İşverenler için tanımlanan farklı esnekliklerin yanı sıra işçiler için de farklı güvence biçimleri tanımlanmıştır. Esneklik biçimlerinde olduğu gibi güvence boyutunda da dört farklı güvence tarzı betimlenmektedir: **1) İş güvencesi** aynı işverene bağlı olarak belirli bir işte devam etmenin güvence altına alınmasını, **2) İstihdam güvencesi**, ise ücretli çalışmanın (aynı iş veya aynı işverene bağlı olup olmamasına bakılmaksızın) devamlılığını esas almaktadır. **3) Gelir güvencesi** işsiz kalan sürede yeterli bir gelir seviyesinin garanti altına alınmasını içermektedir. Bu güvence biçimleri dışında tanımlanan bir diğer güvence biçimi ise (4) iş ve diğer (özellikle ailevi) sorumlulukları bir arada yürütebilme anlamına gelen, literatürde “iş-yaşam dengesi” kavramıyla tartışılan bir güvence olarak sunulmaktadır.

## AB İSTİHDAM POLİTİKASI VE GÜVENCELİ ESNEKLİK

Güvenceli esneklik kavramı Avrupa Birliği İstihdam Politikası ve AB Sosyal politikasının son yıllarda en önemli unsurunu oluşturmaktadır. AB'ye üye ülkeler kadar Türkiye'nin de dâhil olduğu üyelik sürecinde olan ülkelerin sosyal politika kararları ve işgücü piyasası politikalarını şekillendirecek olan bu kavram Avrupa İstihdam Stratejisi ile üye ülkelerin uygulama alanına sokulmaktadır.

*Avrupa İstihdam Stratejisi*, AB'nin

üye ülkelerin işgücü piyasası ve sosyal politika alanındaki reformlarını koordine etmesini sağlayan en temel araç olarak 1997 yılında ortaya çıkmıştır. Ancak *Avrupa İstihdam Stratejisi* kökenlerine baktığımızda ilk adımın 1992 yılında, yüksek bir istihdam ve sosyal koruma, yaşam kalitesini ve standartlarını artırma, üye ülkeler arasındaki ekonomik ve sosyal uyumu ve dayanışmayı artırma gibi temel ilkeler ve önceliklerin belirlendiği Maastricht Anlaşması ile atıldığı görülmektedir. Bu Anlaşmanın hemen ardından Haziran 1993'te Avrupa Konseyi büyüme, yüksek rekabet gücü ve istihdama yönelik orta vadeli stratejiyi kapsayan Beyaz Defter'i yayınlamıştır. Beyaz Defter Avrupa'nın karşı karşıya olduğu işsizlik sorununun kaynağını işgücü piyasalarının esnek olmayışına bağlamakta, çözüm olarak ise öncelikle yaşam boyu eğitim, içsel ve dışsal esnekliğin artırılması, bireysel teşebbüsü teşvik etmek ve istihdam politikalarında yapılacak revizyon işaret edilmektedir. Bu bağlamda AB'nin ihtiyaç duyduğu sürdürülebilir ekonomik büyüme için ekonomik ve sosyal politikalarda bir dönüşümün gerekliliği metinde sıkça vurgulanmaktadır (Avrupa Komisyonu, 1993).

Bahsedilen bu dönüşüm, AB'nin 1980 sonrasında neoliberal söylemlerle yeniden şekillenmesini (Yücesan-Özdemir, 2008) ve bu süreçte AB sosyal politikasının yeniden inşasını nitelemektedir. Aslında AB'nin neoliberal gündeminin temeli, 1983 yı-

linda Avrupa Sanayicileri Yuvarlak Masası'nın (European Round Table of Industrialists-ERT) kurulmasıyla atılmıştır. ERT'nin raporları incelendiğinde sonradan *Avrupa İstihdam Stratejisi'nin* temel taşları olacak, iş dünyası ile eğitim kurumları arasında işbirliğinin artırılması ve yaşam boyu eğitimin önemine yönelik öneriler dikkat çekmektedir. Özellikle yüksek rekabet gücü söyleminin içerdiği esneklik, istihdam edilebilirlik ve yaşam boyu eğitim kavramları emek üzerinde yeni bir kontrol rejiminin tesis edilmesi anlamına gelmektedir (Oğuz ve Ercan, 2010).

Avrupa Sanayicileri Yuvarlak Masası'nın önerileri ile başlayan, Maastricht Anlaşması ve Komisyon'un Beyaz Defteri yayınlaması ile devam eden dönüşüm ve yeni AB Sosyal Politikasını inşa süreci 1997 yılının Haziran ayında Amsterdam'da üye ülkelerin istihdam ve işgücü piyasasına yönelik politikalarını şekillendirecek Avrupa İstihdam Stratejisinin formüle edilmesi ile hız kazanmıştır.

Temel unsurlarını, İstihdam Kılavuzları (Employment Guidelines), Ulusal Eylem Planları, Ortak İstihdam Raporları ve Tavsiye Kararları oluşturan *Avrupa İstihdam Stratejisinin* kurumsal tasarımına son şekil ise 1997 yılı Kasım ayı sonunda toplanan Olağanüstü İstihdam Zirvesinde verilmiştir. Üye ülkelerin reform çabalarına "rehberlik" etmesi açısından ayrı bir önem taşıyan İstihdam Kılavuzları, güvenceli esneklik tartışmalarında sıkça karşımıza çıkan dört temel sü-

tun; "istihdam edilebilirlik", "girişimcilik", "adaptasyon" ve "fırsat eşitliği", üzerine oturmaktadır (Avrupa Komisyonu, 1997a).

Bu çerçevede Avrupa Sanayicileri Yuvarlak Masası'nın işgücü piyasasının esnek olmayan yapısının Avrupa'nın ekonomik rekabet gücünü kısıtladığına ve işsizliğe yol açtığına yönelik görüşleri kısa sürede karşılığını bulmuş ve istihdama yönelik kurumsal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Böylece işgücü piyasalarında yaşanacak deregülasyon süreci, istihdamı ve büyümeyi genişletmenin yegâne yolu olarak meşrulaştırılmış ve hız kazanmıştır.

Bu değişim sürecinin yansımaları 1997 yılında Avrupa Komisyonu'nun (1997b) yayınlamış olduğu ve hazırlanma amacı istihdamı ve rekabet gücünü geliştirmek için daha iyi bir iş örgütlenmesini tasarlamak olan "Yeni İş Örgütlenmesi İçin Ortaklık" başlıklı Yeşil Kitap'ta açık bir biçimde ifade bulunmaktadır. Güvenceli esneklik kavramı ise bu metinde "esneklik ve güvence arasındaki dengenin tesis edilmesinin gerekliliği" ifadelerinde karşımıza çıkmaktadır. 2000 yılındaki Lizbon Zirvesinin ardından Avrupa Komisyonu tarafından yayınlanan İstihdam Kılavuzu'nda (2003), "esneklik ve güvence arasında doğru bir dengenin sağlanmasıyla firmaların rekabet gücünü, verimliliği ve kaliteyi arttırmabilecekleri ayrıca hem firmaların hem de çalışanların ekonomik değişime böylelikle adapte olabilecekleri" belirtilerek Lizbon





Stratejisi'nin hedefleri ile güvenceli esneklik kavramı bir araya getirilmektedir.

Avrupa Komisyonu, 2004 yılında Lizbon Stratejisinin 2010 hedeflerine ulaşamayacağına anlaşılmasıyla "Zorluklarla Yüzleşmek: Büyüme ve İstihdam İçin Lizbon Stratejisi" başlığıyla yeni bir metin yayınlamıştır. Bu rapordaki öne çıkarılan noktalar, aktif istihdamdaki artışın değil daha çok sayıda insanın daha yüksek bir verimlilikle çalışmasının (Oğuz ve Ercan, 2010) ve piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda esnek ve vasıflı işgücü yaratma ve bu doğrultuda yaşam boyu öğrenmenin önemini vurgulanmasıdır. Bu vurgu 2005-2008 yıllarını kapsayan yeni İstihdam Kılavuzu'nda da yer almaktadır. Kılavuzda istihdama yönelik hukuki düzenlemelerin esnekleştirilerek

değişen koşullara uyum sağlanmasının gerekliliğine işaret edilmektedir. Böylece "iş güvencesi", güvenceli esneklik kavramı ile birlikte "istihdam güvencesi"ne evrilmiştir.

Daha önceleri dillendirilmeden içerik olarak kendine yer bulan güvenceli esneklik kavramının, AB istihdam politika metinlerinde doğrudan ilk kullanımı 2006 yılındaki "21. yüzyıldaki Güçlükleri Aşmak İçin İş Hukukunun Modernizasyonu" başlıklı Yeşil Kitap ile birlikte başlamaktadır. Metinde güvenceli esneklik yaklaşımı "yaşam boyu öğrenme", "aktif işgücü politikaları" ve "daha esnek sosyal güvenlik" bağlamında ele alınmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2006). Kavramın bu ilk dile getirilişi ile birlikte güvenceli esneklik tartışmaları ve AB'nin güvenceli esnekliğe yönelik politikaları hız kazanmıştır.

**Güvenceli esneklik kavramının, AB istihdam politika metinlerinde doğrudan ilk kullanımı 2006 yılındaki "21. yüzyıldaki Güçlükleri Aşmak İçin İş Hukukunun Modernizasyonu" başlıklı Yeşil Kitap ile birlikte başlamaktadır.**

Nihayet 2007 yılında AB'nin güvenceli esneklik yaklaşımının temel metinleri olan “Engelleri Sıçrama Tahtasına Dönüştürmek: Güvenceli Esneklik Yolları” (2007a) ve “Güvenceli Esneklik-Ortak Prensiplere Doğru” (2007b) başlıklı raporlar Avrupa Komisyonunun Güvenceli Esneklik Uzman Grubu tarafından ortaya konulmuştur. Bu temel metinler incelendiğinde AB'nin Güvenceli esneklik yaklaşımı dört temel üzerinde yükseldiği görülmektedir: (1) Aktif işgücü piyasası politikaları, (2) Esnek ve güvenilir sözleşmeler, (3) Yaşam boyu öğrenme, (4) Yeterli sosyal koruma.

AB Komisyonu bu metinlerde istihdamı güvence altına alan düzenlemelerin negatif etkisi üzerinde durmakta ve daha düşük güvencenin işgücü piyasalarında katmanlaşmayı azalttığını ve adaptasyonu sağladığını iddia etmektedir. Bu çerçevede yaşam boyu öğrenme ve aktif işgücü piyasası politikaları, istihdam güvencesi sağlamaya tercih edilmektedir. Ancak yıllardır aktif işgücü piyasası politikaları ve yaşam boyu öğrenmenin gündemde olmasına rağmen işgücü piyasalarında en azından güvence teması çerçevesinde Komisyon'un iddia ettiği gibi bir iyileşmeye yönelik herhangi bir iz bulunmamaktadır (Uslu, 2009). Güvenceli esneklik, AB tarafından özellikle son yıllarda yaşam boyu öğrenme, esnek ama güvenilir iş sözleşmeleri, iş ve aile yaşamı dengesi, kadınlar ve gençlere istihdam yaratma başlıklarıyla birçok toplan-

tıda, metinde teşvik edilmektedir. Dolayısıyla güvenceli esneklik üye ve üyelik sürecinde olan ülkelerin istihdam politikalarının temel hedefi haline gelmiştir.

## **GÜNEŞİN ALTINDA YENİ BİR ŞEY VAR MI?**

**İ**şgücü piyasalarındaki en dramatik değişim kuşkusuz güvencesizlik algılanışının ve işini kaybetme korkusunun yerleşmesidir (Hyman 2004). AB politikalarının bu korkuya verdiği cevap ise “istihdam edilebilirlik” kavramı olmuştur. Buna göre bireyler sürekli istihdam beklentilerini artık tek bir yolla çözemezler, ama işgücü piyasalarındaki kırılganlığa, değişen ekonomiye ve işgücü piyasasına, değerli yetkinlikler elde ederek ve vasıflarını yükselterek adaptasyon sağlayabilirler. Avrupa komisyonunun 1997'deki tasarladığı esneklik ve güvence arasındaki denge olarak bahsettiği ve güvenceli esneklik kavramı ile ortaya çıkan yaklaşımın temel çerçevesi budur.

AB'nin güvenceli esneklik yaklaşımı “kazan-kazan” stratejisi çerçevesinde veya pozitif toplamlı oyun kavramları (Wilthagen ve Tros, 2004) ile özgün bir sosyal uzlaşma modeli olarak ortaya atılmaktadır. Güvenceli esneklik uygulamalarını farklı ülke örnekleri üzerinden incelediğimizde bu uygulamanın esneklik tarafının gerçekleştiğini ancak güvence ayağının söylem düzeyinde kaldığını görmekteyiz. Öncelikle güvenceli



esneklik kavramının kökeni olarak gösterilen iki ülke olan Danimarka ve Hollanda örnekleri üzerine durmakta yarar var. Hollanda'da 1999 yılında çıkarılan Esneklik Sözleşmesi'ne göre geçici istihdam çalışanı, ancak 18 ay aynı işverene bağlı olarak çalıştığında veya 36 ay farklı firmalarda çalıştığında geçici istihdam bürosu ile sürekli sözleşme yapabilmektedir. 18 aydan daha az çalışanlar için ise ilk 26 hafta hiç bir düzenleme yer almazken takip eden 6 ay için emeklilik yardımı ve kariyer yardımı alabilmektedir (Fagan ve Ward, 2003). Esneklik Sözleşmesi'nin diğer önemli düzenlemesi ise ihbar sürelerinin kısaltılması ve işten çıkarmaların önündeki diğer bürokratik yasal ve teknik işlemlerin ya kaldırılması ya da kısaltılmasıdır. Ayrıca işten çıkarma tazminatı alan işçiler için işsizlik yardımları kısıtlanmıştır (Fagan ve Ward, 2003). Hollanda'da,

kadınların 2/3'ü geçici/part-time işlerde çalışmakta, standart çalışma biçimleri ile çalışan kadın sayısında önemli bir azalma kaydedilmekte ve standart çalışma biçimlerine göre geçici istihdam biçimlerinde çalışan kadınlar önemli bir gelir kaybına uğramaktadır (Burri, 2009).

AB'nin sıkça referans olarak gösterdiği Danimarka ile ilgili yapılan çalışmalarda ise güvenceli esneklik uygulamalarının farklı sonuçlarına dikkat çekilmektedir. Örneğin krizin etkisiyle birlikte işsizlik oranlarında yükselme olduğu ve güvenceli esneklik uygulamasının işsizlik oranlarını düşürmesi ön kabulünün kriz ortamında geçerli olup olmadığı tartışılmaktadır (Jorgensen, 2011). Diğer taraftan Danimarka'nın güvenceli esneklik yaklaşımını betimleyen altın üçgenin, işgücü piyasasında dezavantajlı konumda olan göçmenleri, vasıfsız işçileri ve sağlık problemi





olanları içermediğini ve sistemin dışına itildiğini aktarılmaktadır (Madsen, 2002). Hollanda ve Danimarka'da esnek çalışma biçimleri ve özel istihdam bürosuna bağlı çalışmanın daha çok işgücü piyasasında dezavantajlı konumda olanları etkilediği, sürekli/standart istihdamla göre geçici istihdam biçimlerinde çalışanların daha kırılgan, güvensiz, az kazançlı ve gelecekları hakkında endişeli oldukları belirtilmektedir (Rasmussen vd. 2004).

AB'nin, katı işgücü piyasası düzenlemelerine sahip oldukları ve bu nedenle güvenceli esneklik uygulamaları konusunda daha "sıkı" çalışmaları gerektiği söylenen Güney Avrupa Ülkeleri, işgücü piyasalarındaki dönüşümün etkilerini incelemek açısından oldukça önemlidir.

olduğu Avrupa ülkelerinden olan Portekiz'de bu istihdam biçimi, son 20 yıllık süreçte çok ciddi bir artış göstermiştir. Güvencesiz istihdam biçimlerinde çalışanların çoğunluğunu 15-24 yaş aralığındaki gençler oluşturmaktadır. AB'nin Lizbon Stratejisi ile birlikte Portekiz'de yaşanan Sosyal Politika dönüşümü ve sosyal güvenlik sistemindeki aşınma ile eşanlı olarak çalışma ilişkilerinde güvencesizlik konusu öne çıkmıştır. 5.5 milyon aktif çalışanın 2.1 milyonu güvencesiz çalışma koşullarında istihdam edilmektedir. Toplam istihdamın %40'ını oluşturan bu kesimin toplu pazarlık sistemi dışında kalması da Portekiz işçi sınıfının sosyal şartlarını daha da kötüleştirmektedir. Güvenceli esneklik uygulamalarının zorla dayatılması Portekiz işçi sınıfının yaşam ve çalışma koşullarında dramatik sonuçlar doğurmuş-

tur (Casimiro, 2007; Oliveira ve Carvalho, 2009).

Güvenceli esneklik söylemi son yıllarda İtalya'daki tartışmaların da ana eksenidir. 1997'de başlayan ve takip eden yıllarda da süren düzenlemeler ile birlikte daha önce yasak olan özel istihdam bürosuna bağlı çalışma, serbest bırakılmış ve mesleki eğitim sözleşmeleri gibi yeni esnek iş sözleşmeleri çalışma ilişkileri sistemine girmiştir. Bu düzenlemelerle birlikte a-tipik istihdam biçimleri yaygınlaşmıştır. Bunun sonucunda işsizlik rakamlarında bir düşüş gerçekleşmiş ancak aynı zamanda yeni güvencesizlikler ve belirsizlikler ortaya çıkmıştır. İtalya'daki neredeyse bütün geçici sözleşmeler gönülsüzce yapılmakta, ücret düzeyleri sürekli istihdama göre oldukça düşük düzeylerde bulunmakta ve düzensiz işler özellikle İtalya'nın güney kesimlerinde yoğunlaşmaktadır (Burroni ve Keune, 2011).

Yukarıda aktardıklarımızı değerlendirirsek AB'nin güvenceli esneklik söylemi ile pratik çalışmaktadır. Sermayenin esneklik talebinin gerçekleşmesi karşısında emek cephesini oluşturan çalışanlar, işsizler ve istihdam dışında kalanlar aktif işgücü politikaları ve yaşam boyu öğrenme karşılığında iş ve gelir güvencesinde önemli kayıplarla karşı karşıya kalmışlardır. A-tipik istihdamın yaygınlaştırılması ve iş güvencesinin sınırlandırılması teşvik edilirken, sosyal güvenlik hakkı, istihdam edilebilirlik yaklaşımı üzerinden yaşam boyu öğ-

renme ve aktif işgücü politikalarıyla bireylerin üzerine yüklenmektedir.

Avrupa'da gönülsüz olarak part-time işlerde çalışanların 2/3'ünden fazlasının düşük ücretli, verimsiz, kariyer gelişiminden yoksun ve güvencesiz işlerde çalışması güvencesizliğin yaygın bir eğilim haline geldiğini ve aslında güvenceli esnekliğin ne anlama geldiğini göstermektedir. Güvenceli esneklik yaklaşımının, hedefinde kadınlar olan bir diğer söylemi iş ve aile yaşamı dengesidir. Kadınlar açısından ise bu "denge" çoğu zaman güvencesiz işler ile görünmeyen emek arasında kurulan bir denge anlamına gelmektedir (Fredman, 2004).

## SONUÇ

Esnekliğin yeni görünümü olan güvenceli esneklik, çalışma koşullarında ve çalışma ilişkilerindeki aşınmayı yüksek rekabet gücü söylemi ile görünmez kılmayı hedeflemektedir. Yüksek rekabet gücünün daha güvenceli işlerin olmazsa olmaz koşulu olduğu sıkça telaffuz edilerek uygun ortam yaratılmak amaçlanmaktadır.

Bu yapısal dönüşüm, bireysel veya toplu işten çıkarmaların kolaylaşması ve güvencesiz istihdamın yaygınlaşması sonucunu doğurmaktadır. Avrupa'daki çoğu sendika ve Sivil Toplum Örgütlerinin politika önerileri ise AB politikalarının çalışanlar üzerindeki negatif etkilerini azaltmaya yönelik olmaktan öteye gitmemek-

tedir. Oysa bu negatif etkileri doğru-  
dan yaratan birikim mantığının de-  
şifre edilmesi gerekmektedir.

Güvenceli esneklik söylemindeki  
“esneklik”, işgücü piyasalarındaki  
esnekliği artırma anlamına gelirken,  
“güvence” söylemi ise istihdam edi-  
lebilirlik kavramı ile şekillenmekte-  
dir. Böylece sermayenin ihtiyacı olan  
esneklik uygulamaları çeşitlenirken,  
bu süreçten olumsuz etkilenecek  
olan emek ise sosyal güvenceye  
ulaşabilmek için kendisine dayatılan  
eğitim programlarını ve işleri kabul

etmek zorunda kalmaktadır. “Her-  
hangi bir iş, hiç iş olmamasından  
daha iyidir” söylemi ile emek mali-  
yetleri düşürülmekte ve emek üze-  
rinde denetim sağlanmaktadır. Emek  
piyasalarında yaşanan bu dönüşü-  
mü mümkün olan en az çatışma ile  
sağlayabilmek ve kabul edilebilirli-  
ğini artırmak için güvenceli esneklik  
kavramı planlı bir biçimde gündeme  
getirilmiştir. Bundan sonraki süreçte  
emek piyasası politikalarının nasıl  
şekilleneceğini ise sınıf mücadelesi-  
nin boyutları belirleyecektir.

## Kaynakça

- Avrupa Komisyonu (1993), White Paper: Growth, Competitiveness, Employment-the challenges and ways forward 21st Century, erişim tarihi: 27.12.2011; <http://ec.europa.eu/documents/comm>
- Avrupa Komisyonu (1997a), Green Paper: Partnership for new Organization of Work, erişim tarihi: 20.12.2011; <http://ec.europa.eu/documents/comm>
- Avrupa Komisyonu (1997b); Extraordinary European Council Meeting on Employment: Luxembourg, 20 and 21 November 1997, Presidency Conclusions, erişim tarihi: 18.12.2011; [http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/elm/summit/en/papers/concl.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/elm/summit/en/papers/concl.htm)
- Avrupa Komisyonu (2003), Employment Guidelines, erişim tarihi: 24.12.2011; [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/)
- Avrupa Komisyonu (2004), Facing the challenge The Lisbon strategy for growth and employment, erişim tarihi: 22.12.2011; [http://europa.eu.int/comm/lisbon\\_strategy/index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/lisbon_strategy/index_en.html)
- Avrupa Komisyonu (2006), Green Paper Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, Brussels, 22.11.2006, erişim tarihi: 01.01.2012; [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/2006/green\\_paper\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_en.pdf)
- Avrupa Komisyonu (2007a), Flexicurity Pathways – Turning hurdles into stepping Stones <http://ec.europa.eu/documents/comm>
- Avrupa Komisyonu (2007b), Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs through Flexibility and Security, <http://ec.europa.eu/documents/comm>
- Burri, S. (2009), “The Netherlands:

Precarious Employment in a Context of Flexicurity." İçinde L. Vosko vd. (ed) Gender and the Contours of Precarious Employment, London: Routledge.ss.127-142.

- Burrioni L. ve M. Keune (2011), "Flexicurity: A conceptual critique" European Journal of Industrial Relations. 17, ss. 75-91
- Casimiro, J. (2007), "The Attack on the Welfare State in the Name of the Welfare State" transform!, 03.
- Fagan, C. and G. Ward (2003) "Regulatory convergence? Non-standard work in the UK and the Netherlands" içinde Susan Houseman and Machiko Osawa (eds.) Nonstandard Work in Developed Economies. Causes and Consequences, Kalamazoo: Upjohn Institute.
- Fredman, S. (2004), "Women at Work: Broken Promise of Flexicurity", Industrial Law Journal, 33:4 ss. 299-319.
- Hyman, R. (2004), "An Emerging Agenda for Trade Unions?" Munc, Ronaldo (ed.) Labour and Globalization. Results and Prospects, Liverpool University Press içinde.
- Jorgensen, H. (2011), Danish "Flexicurity" in Crisis - Or Just Stress-tested by the Crisis?. Stockholm, Friedrich Ebert Stiftung.
- Keune, M. (2008), "Flexicurity: A contested concept at the core of the European labour market debate". Intereconomics 43:2 ss.92-98
- Madsen, P. K. (2002), "The Danish Model of Flexicurity: A Paradise with

Some Snakes", içinde H. Sarfati and G. Bonoli (eds) Labour Market and Social Protections Reforms in International Perspective: Parallel or Converging Tracks?, Farnham: Ashgate.

- Oğuz, Ş. ve Ercan, F. (2010), "Avrupa Birliği'nde Emek Üzerindeki Yeni Kontrol Biçimleri ve Türkiye'deki Sendikaların Tepkileri, Ali Rıza Güngen vd. (haz.) Emek ve Siyaset, Ankara, Dipnot içinde ss.9-22.
- Oliveira, L. and Carvalho, H. (2009), 'Towards the liberalisation of labour markets in Europe', Portuguese Journal of Social Science 8:2 ss.147-164.
- Rasmussen vd. (2004), "New Employment Patterns: Agencies and agency workers in the Netherlands and Denmark" John Burgess, Julia Connell (ed.) International Perspectives on Temporary Work, Routledge London içinde ss.72-90.
- Uslu, H. F. (2009), "The flexicurity debate at the EU level: an example of deliberate ambiguity?", Activation and Security Conference, ASPEN, ETUI, Erişim tarihi: 04.01.2012 <http://aspens.fss.uu.nl/conference2009/conferenceProgramme.php?print=true>
- Wilthagen, T. ve Tros, F. (2004), "The Concept of flexicurity: A new approach to regulating employment and labour markets", European Review of Labour and Research, 10:2 ss.166-187.
- Yücesan-Özdemir, G. (2008), "AB Sosyal Politikasının Kavramlarını Yeniden Düşünmek: Güvenceli Esneklik, Sosyal Diyalog ve Sosyal Dışlanma", Memleket, Siyaset, Yönetim, 3:7, ss.61-86.