

İşgücü Piyasasında Güvenceli-Esneklik: Danimarka Modeli

Mehmet Sencer GİRGIN^{1*} Seyhun DOĞAN²

¹İstanbul Üniversitesi, SBE, İktisat Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye

²İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü, İstanbul, Türkiye

*Sorumlu Yazar

E-mail: msgirgin.tr@gmail.com

Geliş Tarihi: 08 Kasım 2018

Kabul Tarihi: 22 Kasım 2018

Özet

Avrupa İstihdam Stratejisi kapsamında Avrupa Birliği'nin, 2020 istihdam hedeflerine ulaşmak için temel politika olarak kabul ettiği güvenceli-esneklik işgücü piyasası yapısına geçiş sürecini başlatan ve başarıyla uygulayan ilk üye ülke Danimarka olmuştur. Bazı ekonomistler, Altın Üçgen Modeli olarak da adlandırılan Danimarka modelinin, güvenceli-esnekliğin kendisi olduğunu da belirtmişlerdir. Bu çalışmada, Danimarka'nın kendi dinamiklerine uygun bir şekilde hayata geçirdiği altın üçgen güvenceli-esneklik modeli incelenmiştir. Sonuçta, katı, korumacı düzenlemeler yerine, yüksek aktif işgücü piyasası politikalarını cömert sosyal güvenlik sistemiyle entegre şekilde uygulayarak, bunlarla eş anlamlı şekilde piyasalara esneklik sağlayan özgün yapısı nedeniyle Danimarka'nın güvenceli-esneklik modeli, düşük işsizlik ve yüksek istihdam oranları elde edilmesinde etkili olmuştur.

Anahtar Kelimeler: Danimarka, İşgücü Piyasası, Güvenceli-Esneklik, İşsizlik, İstihdam

Flexicurity In Labour Market: The Danish Model

Abstract

In the context of the European Employment Strategy, Denmark was the first Member State to initiate and successfully implement the transition process to the flexicurity labour market structure that the European Union has adopted as the main policy for achieving 2020 employment objectives. Some economists have also stated the Danish model, also called the Golden Triangle Model, as the flexicurity itself. In this study, the golden triangle flexicurity model which Denmark has implemented in accordance with its own dynamics is examined. As a result, Denmark's flexicurity model has been effective in obtaining low unemployment and high employment rates because of its unique structure which provides flexibility together with implementing highly active labour market policies integrated with generous social security systems rather than protectionist regulations.

Keywords: Denmark, Labour Market, Flexicurity, Unemployment, Employment

GİRİŞ

Avrupa Birliği (AB)'nin istihdamla ilgili birlik düzeyindeki girişimleri, 1970'li yıllardaki petrol krizi ve 1990'lı yıllarda yaşanan parasal krizin meydana getirdiği ekonomik ve sosyal olumsuzluklarla başlamıştır. İşgücü piyasası sorunları, birlik içerisinde önemli sıkıntılar doğurmuştur.

Düşük istihdam ve yüksek işsizlik sorunlarının AB ekonomisi genelinde ciddi sorunlar yarattığı bu dönemde, AB üyesi ülkeler arasında istihdam politikalarının koordinasyonunu sağlayacak, piyasaları ortak hedef ve değerlerle düzenleyecek bir istihdam stratejisi oluşturulması gereği ortaya konulmuştur. İşgücü piyasasındaki sorunlar nedeniyle dünyanın rekabetçi ekonomileriyle baş etmekte zorlanan AB, geliştirdiği Sosyal Protokol'ün yanı sıra, etkili bir istihdam politikası oluşturmak için bir Avrupa İstihdam Stratejisi geliştirmek yönünde çalışmalara da bu dönemde başlamıştır.

Yine bu dönemde Danimarka, o güne kadar dünyada esnek ve katı olarak iki farklı biçimde şekillenmiş işgücü piyasası yapılarına üçüncü bir alternatif yapı olan güvenceli-esneklik yapısını hayata geçirdiği altın üçgen modeliyle, işsizlik ve istihdamda önemli başarılar elde etmiştir. AB de bu başarıya kayıtsız kalamamıştır.

AB tarafından ilk olarak 1997 yılında oluşturulan Avrupa İstihdam Stratejisi, 2010 yılına gelindiğinde, Danimarka'nın

güvenceli-esneklikle sağladığı başarı sonrası bu işgücü piyasası yapısı temelinde, AB 2020 istihdam hedeflerini belirlemiştir. Bu hedeflerin yakalanmasına yönelik belirlenen politika unsurları, AB üyesi ülkelerin işgücü piyasalarının güvenceli-esneklik yapısına dönüşümünü sağlamaya yönelik olmuştur. Bu dönüşümle, bir yandan AB içerisinde piyasaların ihtiyaç duyduğu esnekliğin sağlanarak üye ülkelerin istihdam performanslarının artırılması, diğer yandan gelir dağılımı ve yoksulluk oranları gibi sosyal devletler için ihtiyaç duyulan iş/gelir güvencesinin sağlanması hedeflenmiştir.

Bu çalışmayla, 2010 Avrupa İstihdam Stratejisi'nde, 2020 AB istihdam hedeflerine ulaşılmasında politika odağı olarak belirlenen ve tüm AB ülkelerinin işgücü piyasaları dönüşümü için tavsiye edilen güvenceli-esneklik işgücü piyasası yapısının ilk örneği olan, Danimarka Altın Üçgen Modeli incelenmiştir.

İşgücü Piyasasında Güvenceli-Esneklik

İşgücü piyasalarında esneklik ve güvence kavramları, piyasaların zayıf koruma önlemleriyle esnek olması veya sıkı koruma önlemleriyle katı olması şeklinde, zıt kavramlar olarak ortaya konulmuştur. Güvenceli-esneklik işgücü piyasası yapısı ise, esneklik ve güvence arasında tercih yapmak yerine bu iki unsurun bir arada ve karşılıklı denge içerisinde barındırılmasını ifade etmektedir [1, s.528].

Bu kapsamda güvenceli-esneklik, doğru bir şekilde

yapılandırılacak piyasa araçlarıyla, hem işverenlerce ihtiyaç duyulan esneklik arayışına, hem de çalışanlarca ihtiyaç duyulan güvence gereksinimine eş zamanlı olarak çözüm getireceği düşünülen bir kavramdır. Güvenceli-esneklik ile piyasalarda oluşturulan esneklik; sıkı istihdam koruma mevzuatları yerine, etkinleştirme, mesleki eğitim, sürekli eğitim gibi aktif işgücü piyasası politikaları araçları ve çeşitli bütçe politikaları ile sağlanan güvenceyle dengelenmektedir. Bu yapıda, esneklik ve güvence prensipte dengelidir ve birbirlerinin önkoşuludur [2, s.5].

Güvenceli-esneklik kavramı, temel olarak iki tanımsal yaklaşımla açıklanmaktadır. Bunlardan ilki; güvenceli-esneklik kavramını, piyasalarda esnekliğin ve güvencenin sağlanması adına ortaya konulan çabaları ifade eden bir politika stratejisi olarak değerlendirmektedir [3, s.4]. Bu tanımlamaya göre güvenceli-esneklik, bir yanda eş anlamlı olarak ve bilinçli şekilde işgücü piyasalarında, iş organizasyonlarında ve çalışma ilişkilerinde esnekliği artırırken, diğer yanda işgücü piyasası içindeki ve dışındaki zayıf gruplar için istihdam ve gelir güvencesini artırmayı hedefleyen bir stratejidir [4, s.9].

İkinci tanımsal yaklaşımsa; ortaya konulan güvenceli-esneklik uygulamaları sonucu, işgücü piyasasında meydana gelen durumu ifade etmektedir [3, s.4]. Bu yaklaşım, işgücüne katılımı ve sosyal bütünleşmeyi daha kolay bir hale getirerek, işgücü piyasasında dezavantajlı grupların desteklenmesini ve bunların da çalışma hayatı içerisinde ilerleyebilmelerini mümkün kılacak iş, istihdam, gelir ve kombinasyon güvencesini sağlamaktadır. Aynı zamanda söz konusu yaklaşım, firmaların hızla değişen piyasa koşullarına adapte olabilmelerini, verimliliklerini ve rekabet güçlerini artıracak esneklik boyutlarına (içsel sayısal, dışsal sayısal, işlevsel ve ücret esneklikleri) sahip olma seviyelerini göstermektedir [5, s.5].

Bu esneklik boyutları, piyasaların güvenceli-esneklik tanımlaması açısından incelenebilmeleri amacıyla, güvencenin boyutlarıyla beraber ortaya konulmuştur. Buna göre [6, s.3] [7, s.11]:

Esnekliğin boyutları:

- Dışsal Sayısal Esneklik: İşe alım ve işten çıkarmada kolaylaştırıcıdır. Bu sayede işletmeler, İhtiyaçları doğrultusunda çalışanlarının sayısını artırma veya azaltma yolu ile ayarlayabilme esnekliğine sahiptir.
- İçsel Sayısal Esneklik: Çalışma sürelerinde esnekliktir. Bununla işletmeler, kısmi zamanlı, yarı zamanlı çalışma veya fazla çalışma gibi iş sürelerinin ihtiyaçlara göre düzenlenmesi esnekliğine sahiptir.
- İşlevsel Esneklik: Bu sayede işletmeler, çalışanları için iş rotasyonu, birden fazla işte görevlendirme gibi esnekliklere sahiptir.
- Ücret Esnekliği: Bu sayede işletmeler, ücretlerin çalışan performansına dayalı ya da konjonktürel ekonomik şartların gerektirdiği şekilde belirlenmesi gibi, ücret düzenlemelerinde esnekliklere sahiptir.

Güvencenin boyutları:

- İş Güvencesi: Çalışanlar için bir işverene bağlı çalıştıkları aynı işte kalabilme güvencesidir. Bununla çalışanların, mevcut işlerinden çıkarılma şartlarının düzenlenmesi yoluyla, aynı işte kalabilmeleri yönünde düzenlemeler hedeflenmektedir.
- İstihdam Güvencesi: Çalışanlar için aynı veya farklı bir işverene bağlı olarak istihdam edilebilme güven-

cesidir. Bununla, çalışanların işten çıkarılmaları durumunda yeniden hızla bir işe yerleştirilebilmeleri veya ihtiyaç duyulan pozisyonlara hızlı ulaşabilmelerinin sağlanması hedeflenmektedir.

- Gelir Güvencesi: Çalışanların işten çıkarılmaları, hastalık veya kaza durumlarında işten uzak kalmaları gibi gelir kaybına yol açan durumlarda, gelirin korunmasını hedefleyen düzenlemelerdir.

- Kombinasyon Güvencesi: Çalışanların iş hayatının ve özel hayatlarının dengelenmesi ve bütünleştirilmesini hedefleyen düzenlemelerdir. Böylece, çalışanlar işleriyle özel ve sosyal yaşamlarındaki zorunluluk ve sorumluluklarını bir arada sürdürebileceklerdir.

Piyasalarda esneklik ve güvence boyutları arasındaki dengenin göstergesi olarak, mübadele ilişkisinden hareketle, Wilthagen matrisi oluşturulmuştur. Esneklik ve güvence arasındaki ilişkide bir mübadele söz konusudur. Ancak, güvenceli-esneklik yapısıyla düşünülen; piyasada yaratılan esneklikten işverenlerin sağladıkları kazanımların, çalışanların güvence kayıplarına neden olmamasının, aynı şekilde çalışanların sahip oldukları güvencenin de işverenlerin esneklikten feragat etmelerine yol açmamasının sağlanmasıdır.

Tablo 1. Wilthagen Matrisi / Esneklik-Güvence Dengesi Boyut ve Politikaları

Güvence Esneklik	İş Güvencesi	İstihdam Güvencesi	Gelir Güvencesi	Kombinasyon Güvencesi
Dışsal Sayısal Esneklik	İşe alım, işten çıkarma; iş sözleşmeleri; erken emeklilik düzenlemeleri.	İstihdam hizmetleri; özel istihdam büroları; eğitim, mesleki eğitim, yaşam boyu öğrenim.	İşsizlik ödenekleri; sosyal yardımlar; asgari ücretler.	İşten çıkarmalara karşı koruma.
İçsel Sayısal Esneklik	Kısmi çalışma; fazla çalışma; kısaltılmış iş haftası; çalışma saatlerine ilişkin düzenlemeler.	İstihdam koruma mevzuatı; eğitim, yaşam boyu öğrenim.	Yarı zamanlı ek ödemeler; sağlık yardımları-ödemeleri.	Farklı işten ayrılma türleri; yarı zamanlı emeklilik.
İşlevsel Esneklik	İş organizasyonunun esnekleştirilmesi; eğitim; iş zenginleştirme; personeli güçlendirme, taşeron uygulamaları.	Eğitim; yaşam boyu öğrenme; iş rotasyonu; takım çalışması; çok niteliklilik.	Performansa dayalı ücret sistemleri	Gönüllü çalışma süresi düzenlemeleri.
Ücret Esnekliği	Performansa dayalı ücret sistemleri; parça başı ücret; işgücü maliyetlerinde yerel düzenlemeler; sosyal güvenlik ödemelerinin azaltılması.	Sosyal güvenlik ödemelerinde değişiklikler; istihdam sübvansiyonları; çalışanlara yönelik yan ödemeler.	Toplu ücret sözleşmeleri; kısaltılmış çalışma haftasına göre düzenlenmiş ödemeler.	Gönüllü çalışma süresi düzenlemeleri.

Kaynak: [8]

Bu bağlamda, piyasalarda belirli bir durumu ifade eden güvenceli-esneklik yaklaşımında, ihtiyaç duyulan esneklik ve güvencenin bir arada sağlanabilmesi için dört unsur ortaya konulmaktadır. Bunlar; esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemeleri, etkin aktif işgücü piyasası politikaları, kapsamlı hayat boyu öğrenim stratejileri ve modern sosyal güvenlik sistemidir. Bu dört unsur aynı zamanda 2005-2006 AB Ortak İstihdam Raporu'nda güvenceli-esnekliğin koşulları olarak ifade edilmiş ve AB 2020 İstihdam Stratejisi'nin hedeflerine ulaşma yolundaki politika safhaları olarak belirlenmiştir [9, s.37].

Güvenceli-esneklik yapısı ile makro seviyede; standart dışı esnek istihdam ilişkilerinin geliştirilmesi, iş ve sosyal güvence kanunları yoluyla esnek sözleşme düzenlemeleri altında çalışanlar için güvencenin sağlanması tartışmaları yapılmaktadır. Mikro düzeyde yapılan içsel ve dışsal esneklik tartışmaları ise; çalışma süreleri, ücretler ve istihdam edilebilirlik gibi içsel ve işe alım, işten çıkarma gibi dışsal esneklik tartışmalarıdır [10, s.2]. Makro ve mikro düzeyde yapılan bu tartışmalar sonucunda, ulusal yapı ve piyasa koşullarında ortaya konulan işgücü piyasası uygulamaları, güvenceli-esneklik yapısına geçişi sağlayacak ulusal modellerin oluşturulması süreci açısından önem arz etmektedir.

Danimarka: Altın Üçgen Modeli

Danimarka'nın meydana getirdiği güvenceli-esneklik modeli, işgücü piyasasını yüksek esneklik seviyesiyle yapılandırırken, eş zamanlı şekilde çalışanlara yüksek seviyede gelir güvencesi koşullarını sağlamaktadır. [6, s.7]. Madsen'in söylemiyle güvenceli-esneklik literatürüne Altın Üçgen Modeli (Golden Triangel Model) olarak geçen Danimarka Modeli, güvenceli-esnekliğin ilk uygulamalarından biri olarak referans gösterilmekte, hatta güvenceli-esneklik tartışmaları içerisinde bazı kesimlerce bu modelin, güvenceli-esnekliğin kendisi olduğu belirtilmektedir. Fakat, Almanya başta olmak üzere genel olarak AB bu modeli, güvenceli-esneklik işgücü piyasasının başarılı bir uygulaması olarak yorumlamaktadır [11, s.74].

Danimarka Altın Üçgen Modeli, üçayaklı bir modeldir. Bunlardan ilki, AB içerisinde görece olarak zayıf istihdam koruma mevzuatı düzenlemeleri yoluyla sağlanan yüksek dışsal esneklik seviyesiyle yapılandırılmış esnek işgücü piyasasıdır. Güvenceli-esneklik literatüründe, Altın Üçgen Modeli için dışsal esnekliğe vurgu yapılırsa da Danimarka firmaları hem yapı hem de ücret esneklikleri de uygulamışlardır [11, s.74-78]. Endeks bazında sadece Avrupa'da değil, tüm OECD ülkeleri içerisinde sıralandığında da Danimarka, oldukça zayıf istihdam koruma mevzuatına sahiptir. Bu sayede Danimarka firmaları, ortaya çıkan her ihtiyaç için daha kolay işe alım yapabildiği gibi,

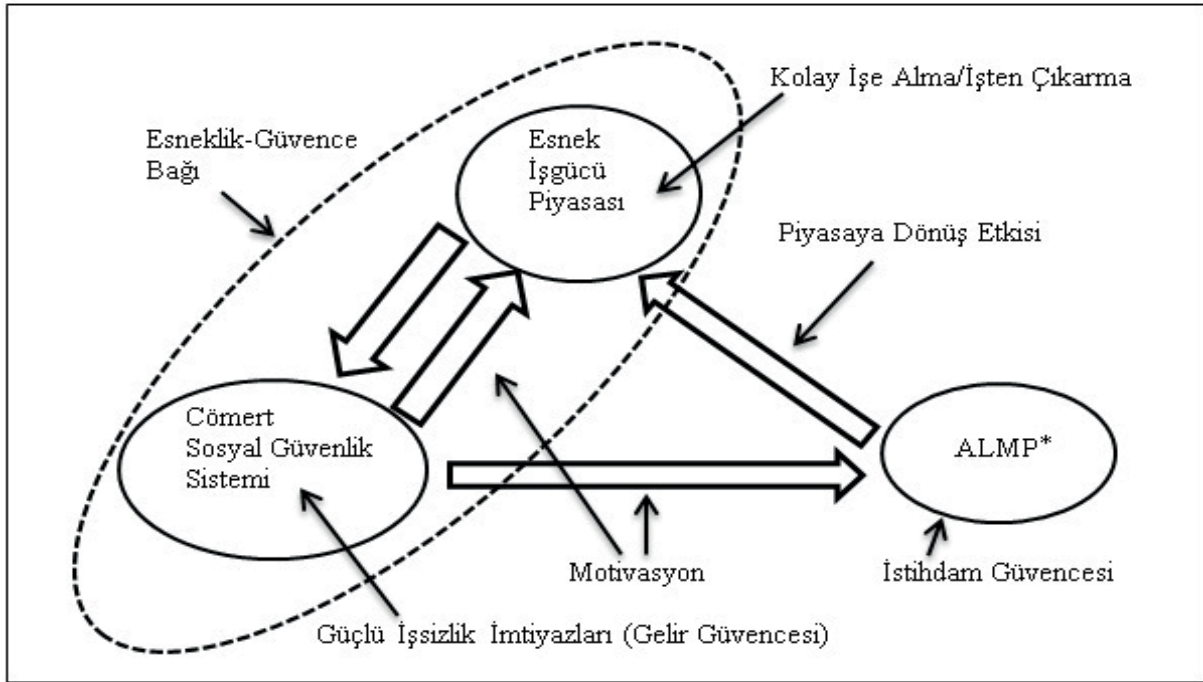
koşullarda meydana gelen değişiklikleri takiben daha kolay işten çıkarma da yapabilmektedir [12].

Altın Üçgen Modeli'nin ikinci ayağı; çalışanlara yüksek gelir güvencesi sağlanmasıdır. Uygulamaya konulan bu cömert sosyal güvenlik sistemi sayesinde çalışanlar, işe alımlarını takiben çok kısa bir zamanda işlerini kaybedecek olsalar dahi büyük ölçüde gelir desteğini hızlıca almaya başlayabilmektedirler. Yüksek işsizlik imtiyazları, işten ayrılmalarda verilen gelir desteklerinin yüksek olmasının yanı sıra, emeklilik tazminatlarının da yüksek olmasını sağlamaktadır [13, s.78].

Modelin üçüncü ayağı; son derece yüksek ve etkin aktif işgücü piyasası politikalarıdır. Ancak, modele göre güçlü aktif işgücü piyasası politikalarının etkinliği, modelin ikinci ayağı olan işsizlik sigortası ve sosyal destek sistemleriyle eşanlı yürütülmesine bağlıdır. Şöyle ki; işten çıkarılmış bir çalışan, aktif işgücü piyasası politikalarıyla sunulan mesleki eğitim-aktifleştirme programlarına dâhil olmak

istemediğinde, sağlanan sosyal güvence desteklerini de reddetmiş sayılmakta ve bu güvence kapsamının dışında tutulmaktadır. Bu açıdan bu iki ayak çok güçlü ilişki içerisindedir. Altın Üçgen Modeli'nin düzgün işleyebilmesi, gelir güvencesi sisteminin, aktif işgücü piyasası politikaları ile uyum içerisinde ve efektif yürütülmesine oldukça bağlıdır. Danimarka'nın bu model ile uygulamaya koyduğu işgücü piyasalarında sürekli eğitim, mesleki gelişim ve deneyim gibi yoğun aktif politikaların amacı, bir nedenle işsiz kalmış veya iş bulamamış kesimin mesleki bilgi, beceri ve yeterliliklerini geliştirerek, işsizlik ödeneği alan çalışmayan kesime, elde edilen bu gelirin rehavetine girmeden, yeniden istihdam edilmeye dönmeleri yolunda motivasyon etkisi yaratmaktır. Danimarka, aktif işgücü piyasası politikaları harcamalarında, tüm AB ülkeleri içerisinde ilk sırada yer almaktadır [14]. Şekil 1'de Danimarka Altın Üçgen Güvenceli Esneklik Modeli, üç ana unsuru ile gösterilmektedir [15, s.11].

Şekil 1. Danimarka Altın Üçgen Güvenceli-Esneklik Modeli



* Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (Active Labour Market Policies - ALMP)

Kaynak: [15, s.11]

Altın Üçgen Modeli'ndeki üç bileşenin çalışma prensibi ve etkileri kısaca özetlenecek olursa; işgücü piyasasındaki yüksek esneklik seviyesinin sağladığı imkânlar ile firmalar, ihtiyaçlarına paralel olarak istedikleri zaman kolayca işten çıkarma yapabilmenin rahatlığıyla işe alımları da daha kolay şekilde yapabilmektedir. Bununla eşanlı şekilde sunulan güçlü sosyal güvence unsurları sayesinde çalışanlar, işten çıkarılmaları durumunda adil ve yeterli ölçüde gelir desteği alabildiklerinden dolayı, firmalara sağlanan bu yüksek esnekliği kabullenebilmektedir. Son olarak, aktif işgücü piyasası politikaları yoluyla da işgücünün mesleki bilgi, beceri, donanım ve yeterliliğinin, piyasaların ihtiyaçlarını sürekli karşılayabilecek seviyede kalması sağlanmaktadır. Bu sayede, çalışan veya işsiz herkesin iş motivasyonunun

daima yüksek kalması sağlanarak, hem işsizliğin azaltılması hem de güvence yükünün hafifletilmesi amaçlanmaktadır [16, s.8].

Danimarka modelinde, sosyal kurum ve yapısal düzenleme uygulamalarının uyum içerisinde çalışması büyük öneme sahiptir. Esnek piyasa yapısıyla oluşan işe alımlarda ve işten çıkarmalardaki kolaylığın, çalışan kesim tarafından kabul görebilmesinin, yüksek işsizlik sigortası ile sunulan gelir güvencesi ile sağlanmasında olduğu gibi modelin tüm bileşenleri, birbirleriyle entegre ve birbirini tamamlayan ayaklardır. Ayrıca, hem işgücünün sürekli piyasaların ihtiyaç duyacağı mesleki seviye ve yeterlilikte kalmasının sağlanması için yapılan yüksek aktif işgücü piyasası politikaları harcamalarının, hem de piyasalarda yüksek

esnekliğin sağlanabilmesi için katlanılmak zorunda olan yüksek maliyetli işsizlik sisteminin, tüm işgücü için adaletli yürütülebilmesi açısından da modelin bileşenleri arasındaki uyum ve işbirliği önemlidir. Bu kurum ve uygulamalar uyum içerisinde etkin ve efektif çalışmadığında, işgücünde oluşacak motivasyon ve inanç kaybı, işe dönüşlerin gecikmesi şeklinde sonuçlanacak ve böylece, katlanılan yüksek maliyetler daha da artarken, işsizliğin azaltılmasına yönelik çabalar da sonuçsuz kalacaktır [9, s.23].

Danimarka'nın altın üçgen güvenceli-esneklik modelinde, işin korunması güvencesinden istihdamın sağlanması güvencesine doğru bir değişim gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır. İstihdam güvencesinin sağlanması, iş güvencesinin sağlanmasından farklı olarak, katı düzenlemeler yoluyla çalışanların mevcut işte kalabilmelerini zorlamaktan ziyade, işgücü piyasasında mevcut veya yeni yaratılan boş işlere yerleşebilme adına mesleki yeterliliklerin kazandırılması ve elemana ihtiyaç duyulan pozisyonlar için iş arayanların bu taleplere kolayca ulaşabilmelerine imkân sağlanması, yani aktif işgücü piyasası politikalarının güçlendirilmesiyle ilgilidir. Ayrıca, Danimarka'nın güvenceli-esneklik modeli sosyal ortaklar arasında yüzyıllık bir sosyal diyalog ve müzakere geleneği üzerinde konumlanmaktadır. İşgücü piyasasının bu denli başarıyla gelişimi, çalışanlara geniş bir güvence ağı sağlayan ve değişen üretim ve piyasa koşullarını dikkate alan Danimarka toplu sözleşme modeline çok şey borçludur. Danimarka'da toplu sözleşme organizasyonu oranı %67'dir. Danimarka modeli, iki ana kuruluş tarafından yönetilen

sosyal taraflar tarafından desteklenmektedir. Bunlar, Danimarka Sendikaları Konfederasyonu ve Danimarka İşverenler Konfederasyonu'dur. İstihdam Bakanlığıyla da işbirliği içinde olan bu kuruluşlar, AB'de temel güvenceli-esneklik ilkelerinin geliştirilmesine de ortaklaşa katkıda bulunmuşlardır [17].

Wilthagen matrisinde belirtilen esneklik ve güvence biçimlerinin, altın üçgen modeliyle Danimarka'da meydana getirdiği yönelimlere bakıldığında; esneklik tarafında politika odağı olan dışsal sayısal esnekliğin altın üçgen modeliyle korunurken, işlevsel-içsel esneklikten ücret esneklikleri uygulamalarına doğru bir yönelimin olduğu görülmektedir. Güvence tarafında ise, Danimarka'da iş güvencesi yerine politika odağı olarak yerleşmiş istihdam güvencesi anlayışı altın üçgen modelinde de korunurken, gelir ve kombinasyon güvenceleri de Danimarka politikasının önemli odakları olarak sağlanmaya devam etmekte, özellikle kombinasyon güvencesine yönelimin yüksek olduğu görülmektedir. Bu iki güvence unsuruna bakıldığında, Danimarka'da işsizlik yardımları, işsizlerin çalışmaktayken elde ettikleri ücretin %90'ına kadar yükselebilmektedir [18, s.7]. Ayrıca, iş ve özel yaşam arasında denge ve uyumu hedefleyen ve sağlıklı işgücü piyasası açısından büyük önem arz eden kombinasyon güvencesinin sağlanması, Danimarka'nın güvenceli-esneklik modelinin temel hedefleri arasında yer almaktadır [6, s.10].

Tablo 2'de Danimarka altın üçgen modelinin, Wilthagen matrisinde belirtilen esneklik ve güvence boyutları açısından amaçladığı yapısal gelişim/yönelim özetlenmektedir.

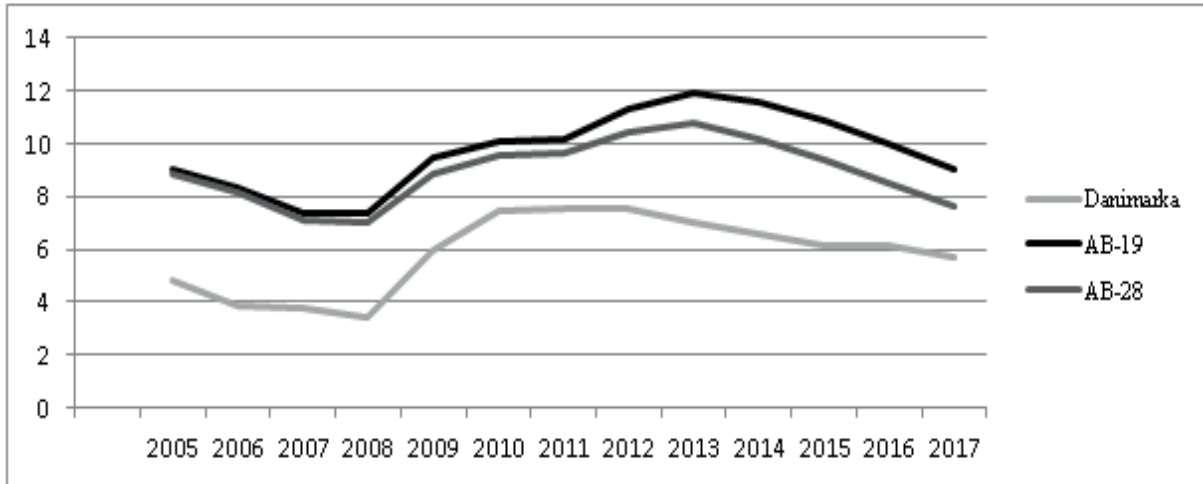
Tablo 2. Esneklik ve Güvence Uyumu Açısından Danimarka'nın Politika Odağı, Yönelimi ve Hedefleri

Esneklik Biçimleri	→ ←		Politika Odağı	Güvence Biçimleri
	Politika Odağı	Yönelim ve Hedeflenen		
Sayısal-Dışsal	+	+	-	İş Güvencesi
Sayısal-İçsel			+	İstihdam Güvencesi
İşlevsel-İçsel	+		+	Gelir güvencesi
Ücret Esnekliği		+	+	Kombinasyon güvencesi

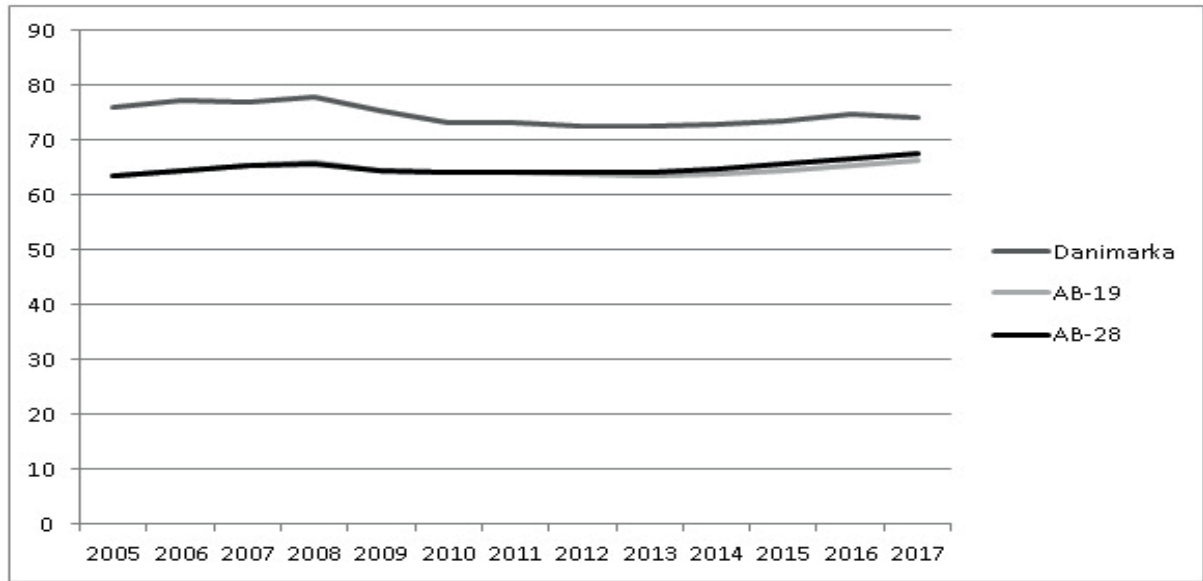
Kaynak: [6, s.10]

Danimarka'nın ortaya koyduğu güvenceli-esneklik modelinin, işsizlikle mücadelede AB ülkeleri arasında elde ettiği büyük başarı, dikkatlerin kuzeye çevrilmesine neden olmuştur. Öyle ki bu başarılı model, geleneksel olarak muhafazakâr düşünen ekonomistlerin

dahi Danimarka'yı çok iyi işleyen bir ekonomi olarak işaret etmelerini sağlamıştır. Grafik 1'de Danimarka'nın, 2005-2017 yılları arasında AB-19 ve AB-28 ülkeleri ortalamasının çok altında seyreden işsizlik oranları gösterilmektedir.

Grafik 1. Danimarka, AB-19 (Euro Alanı), AB-28 İşsizlik Oranları (2005-2017)**Kaynak:** [19]

2005-2017 yılları arası istihdam oranlarına bakıldığında Danimarka'nın, çalışanlara sağlanan gelir güvencesinin şartı olarak öne sürdüğü sürekli eğitim sistemlerini içeren yüksek aktif işgücü piyasası politikası harcamalarıyla ve işverenlere sağlanan yüksek esneklik ile oluşturduğu işgücü piyasası modeli, hem AB-19 hem de AB-28 ülke ortalamalarının üzerinde istihdam oranları yakalamıştır.

Grafik 2. Danimarka, AB-19 (Euro Alanı), AB-28 İstihdam Oranları (2005-2017)**Kaynak:** [20]

Danimarka, sağladığı bu düşük işsizlik ve yüksek istihdam oranlarıyla, son derece esnek piyasalar ve düşük korumacı politikaların olduğu liberal ekonomilerdeki seviyeleri yakalarken, aynı anda gelir dağılımı açısından da Kıta Avrupası sosyal devletlerinin yakaladıkları oranları yakalama başarısı göstermektedir. Uyguladığı güvenceli-esneklik modeliyle Danimarka, işverenlere işe alım ve işten çıkarmalarda önemli ölçüde esneklik yaratarak işsizliği

azaltırken, bununla eşanlı olarak, çalışanlar adına hem iş kayıplarında gelirin korunması güvencesiyle hem de çabuk ve daha etkin şekilde yeniden işe dönüşleri hızlandıran aktif işgücü piyasası politikalarıyla, gelir dağılımı göstergelerinde bozulmanın önüne geçmektedir. Tablo 3'de görüldüğü gibi Danimarka, gini-katsayıları açısından, katı işgücü piyasası düzenlemelerine sahip çoğu Avrupa ülkesinden dahi daha başarılı sonuçlar elde etmektedir.

Tablo 3. Seçilmiş OECD Ülkelerine Ait Gini-Katsayıları (2015)

Fransa	İspanya	Belçika	Portekiz	İtalya	Hollanda	Danimarka	Almanya	İngiltere	ABD	Japonya
0,29	0,35	0,26	0,34	0,32	0,27	0,27	0,30	0,32	0,39	0,33*

Kaynak: [21] [22]

* 2012 yılına ait veri kullanılmıştır.

Geleneksel İskandinav refah devletiyle piyasa ekonomisini birleştiren Danimarka'nın ortaya koyduğu altın üçgen modeli, birçok ekonomist tarafından güvenceli-esnekliğin kendisi olarak öne sürülmektedir. Ancak AB üyesi diğer ülkeler bu modeli, Danimarka'nın kendi yapısal ve toplumsal dinamiklerine göre oluşturduğu, güvenceli-esneklik yapısının düzgün işleyen başarılı bir uygulaması olarak kabul etmektedir [23, s.2]. Dolayısıyla AB'nin genel bakış açısına göre; Almanya örneğinde olduğu gibi, üye ülkelerin güvenceli-esneklik yapısına geçiş sürecinde düzgün işleyen ulusal modeller oluşturulabilmesi adına, bu ülkelerin sahip oldukları yapısal ve sosyal dinamikler yönlendirici ve belirleyici unsurlar olarak görülmektedir.

SONUÇ

Danimarka'nın ortaya koyduğu güvenceli-esneklik modeli, işsizlik ve gelir dağılımı açısından AB-19 ve AB-28 ülke ortalamalarından daha başarılı bir performans sergilemiştir. Danimarka, korumacı-katı işgücü piyasalarına sahip kıta Avrupası'nın gelir dağılımı göstergelerinde yakaladıkları seviyeleri elde ederken, aynı zamanda esnek işgücü piyasalarının yakaladığı düşük işsizlik ve yüksek istihdam oranlarına da ulaşmıştır.

Danimarka söz konusu modellerde hem zayıf istihdam koruma mevzuatıyla yapılanan esnek piyasa düzenlemelerinin genel olarak gelir dağılımı göstergelerinde yaşadıkları olumsuzluklardan; hem de sıkı istihdam koruma mevzuatıyla yapılanan katı piyasa düzenlemelerinin genel olarak işsizlik ve istihdam oranlarında yaşadıkları olumsuzluklardan korunmayı başarmıştır. Bir başka ifadeyle Danimarka, gelir dağılımı eşitsizliğinin önüne geçilmesi için gereken istihdam güvencesini, yüksek istihdam koruma mevzuatı düzenlemeleriyle işgücü piyasasını katılaştıran ve dolayısıyla, işsizlik-istihdam performanslarını baskılayıcı sıkılaştırmalarla sağlamak yerine; piyasalarda oluşturulan esneklik ve bununla eş zamanlı olarak yoğun aktif işgücü piyasası politikaları uygulamalarıyla sağlamıştır.

Sonuç olarak; Danimarka'nın ortaya koyduğu altın üçgen modeli, zayıf istihdam koruma mevzuatıyla esnekleştirilmiş bir işgücü piyasasının, cömert ve güçlü bir sosyal güvence sistemiyle birlikte var olabileceğini ve bu sayede düşük işsizlik ve yüksek istihdam oranlarının, gelir dağılımı açısından olumsuzluk yaratmadan elde edilebileceğini göstermiştir. Bu başarı, Avrupa'daki tüm politika yapıcı kişi ve kurumların dikkatini çekmiş ve güvenceli-esneklik yapısı Avrupa İstihdam Stratejisi'nde, AB'nin 2020 istihdam hedeflerine ulaşma yolunda temel politika unsuru olarak nitelendirilmiştir.

KAYNAKÇA

- [1]Madsen, Per Kongshoj (2007), "Flexicurity-Towards a Set of Common Principles", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol.23, No.4, pp.525-542.
- [2]Keune, Marteen, Maria JAPSEN (2007), Not Balanced and Hardly New: The European Commission Quest for Flexicurity, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), WP2007.01.
- [3]Wilthagen, Tom (2002), "The flexibility-security nexus: New approaches to regulating employment and labour markets", *Paper of the British Journal of Industrial Relations*, The politics of Employment Relations Conference, Windsor, UK.
- [4]Tangian, Andranik (2008), "Towards Consistent Principles of Flexicurity", WSI-Diskussionspapier, Nr.159,

ISSN 1861-0625.

[5]Wilthagen, Tom, Frank Tros (2004), "The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labor Markets", *Trans-European Review of Labour and Research*, 10(2), pp.166-187.

[6]Wilthagen, Tom, Frank Tros, Harm Van Lieshout (2003), "Towards Flexicurity?: Balancing Flexibility and Security in EU Members States", <https://ssrn.com/abstract=1133940>, (Accessed: 11.02.2017).

[7]Tangian, Andranik (2005), "Monitoring Flexicurity Policies in the EU with Dedicated Composite Indicators", WSI Diskussionspapier, Nr. 137, ISSN 1861-0625.

[8]Researchgate, (2017), "Wilthagen's Flexicurity Matrix", https://www.researchgate.net/figure/234153678_tbl1_Table-1-Wilthagen%27s-flexicurity-matrix, (Accessed: 01.08.2017).

[9]European Commission (2013), "Flexicurity in Europe", European Union Administrative Agreement, Final Report.

[10]Klammer, U. (2005) "Flexicurity Schemes", *Trends in Social Cohesion*, Vol.15, pp.157-189.

[11]Madsen, Per Kongshoj (2008), "Flexicurity in Danish-A Model for Labour Market Reform in Europe", *Intereconomics*, Vol.43, No.2, pp.74-78.

[12]OECD (2017), "Strictness of Employment Protection, Temporary Contracts", https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV#, (Accessed: 14.01.2017).

[13]Zhou, Jianping (2008), "Denmark's Flexicurity Model: The Answer for Europe?", *Intereconomics*, Vol.43, Iss.2, pp.78-82.

[14]OECD (2017), "Public Expenditure on Active Labour Market Policies", http://www.oecdilibrary.org/employment/public-expenditure-on-active-labour-market-policies_20752342-table9, (Accessed: 14.01.2017).

[15]Madsen, Per Kongshoj (2005), "How Can It Possible Fly? The Paradox of a Dynamic Labour Market in a Scandinavian Welfare State", Centre for Labour Market Research (CARMA) Research Paper, Department of Economics, Politics and Public Administration University of Aalborg, Denmark.

[16]Ilsoe, Anna (2007), The Danish Flexicurity Model-A Lesson for the US?, Employment Relations Research Center, Department of Sociology, University of Copenhagen, Copenhagen.

[17]Denmark (2018), "Flexicurity", <http://www.denmark.dk/en/society/welfare/flexicurity>, (Accessed: 05.05.2018).

[18]Hendeliowitz, Jan (2008), Danish Employment Policy, The Danish National Labour Market Authority, Copenhagen.

[19]OECD (2018), "Unemployment Rate", <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>, (Accessed: 14.05.2018).

[20]OECD (2018), "Employment Rate", <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>, (Accessed: 14.09.2018).

[21]EUROSTAT (2017), Gini coefficient of equivalised disposable income, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, (Accessed: 20.05.2017).

[22]OECD (2017), Income Inequality, <https://data.oecd.org/inequality/income-inequality.htm>, (Accessed: 01.05.2017).

[23]The Confederation of Danish Employers (2018), "Flexicurity in Denmark", <http://www.da.dk/bilag/Flexicurity%20in%20Denmark.pdf>, (Accessed: 14.05.2018).