

İŞÇİ SENDİKALARI İLE İŞSİZLİK SİGORTASI ARASINDAKİ KÖPRÜ: GHENT SİSTEMİ

Banu UÇKAN*

ABSTRACT

In recent years, union density rates have been declining particularly in European countries; but only Belgium, Finland, Sweden and Denmark have experienced steady or increasing gains. One can assume that there is a negative correlation between unemployment rate and union density rate, except these four countries. While trade unions are in a deep and dramatic crisis and even there is a hot debate on trade unions' future in most of the European countries, this exceptional position of four countries is mainly due to their common unemployment insurance system. Only Belgium, Finland, Sweden and Denmark have this voluntary unemployment insurance system that is so-called Ghent system. The unemployment insurance funds are set up and administered by trade unions and members of these funds are generally unionised employees in Ghent system. Thus, Ghent system has a significant influence to build a close relationship between union membership and unemployment insurance and also trade unions actually use unemployment insurance as a recruitment vehicle in Ghent system. But with loosening the relationship between union membership and unemployment insurance in 1990s, union density rates has began to decrease in Ghent countries.

Keywords: Ghent system, unemployment insurance, trade unionism

GİRİŞ

20. yüzyılın başından itibaren işsizlik sorunuyla karşı karşıya kalan sanayileşmiş ülkeler, çeşitli işsizlik sigortası sistemleri oluşturmuşlardır. Ancak işsizlik sigortası, diğer sigorta kollarına nazaran daha geç ve güç kurulup gelişmiştir. Hiçbir ülkede işsizlik sigortası, ilk kurulan sigorta kolu olmamıştır. İşsizlik sigortasının diğer sosyal sigorta kollarına göre daha geç düzenlenmesinin arkasında yatan nedenlerden birisi, işsizlik riski karşısında geleneksel sigorta

* Yrd. Doç. Dr. Banu Uçkan, Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

tekniklerinin uygulanıp uygulanamayacağı konusunda yaşanan tereddüttür¹. Ancak yoksulluk yardımı yapan özel ve kamu kurumlarının değişimi ve işsizliğin kalıcı bir sorun hale gelmesi gibi çeşitli sosyal ve ekonomik değişimler, işsizlik sigortasının 20. yüzyılın ilk birkaç on yılında öncelikli olarak gündeme alınmasına neden olmuştur (Mares, 2000: 233-234). Sosyo-ekonomik bir risk olan işsizlik, diğer risklere göre ekonomik açıdan farklılık göstermektedir. İşsizlik riski, hastalık, maluliyet, yaşlılık gibi risklerden farklı olarak, ücretlerin düşmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle işsizlik sigortası, ücretlerin aşağıya çekilmesini önleyen önemli bir araçtır.

İşsizlik sigortasının uygulanmasında, üç farklı sistem bulunmaktadır (Mares, 2000: 233): Sendikalar tarafından yürütülen işsizlik sigortasına devletin sübvansiyonunu esas alan ve gönüllü bir sigorta sistemi olan *Ghent sistemi*, idari ve finansal sorumluluğun işçi, işveren ve devlet tarafından paylaşıldığı zorunlu ve katkıya dayanan *sigorta sistemi* ile birçok ülkede var olan yoksulluk yardımı geleneğinin bir tür geliştirilmiş şekli olan ve ihtiyaç tespitine dayanan *sosyal yardım sistemi*. Bu üç sistem içinde Ghent sistemi, sendikacılığı olumlu yönde etkilemesi nedeniyle, endüstri ilişkileri alanında ayrı bir yere sahip bulunmaktadır.

Sendikalaşma eğilimleri, zaman içinde ve ülkeler arasında büyük farklılıklar göstermektedir. Son yıllarda Avrupa ülkelerinin büyük bir çoğunluğunda sendikalaşma oranlarında durgunluk ve gerileme gözlenirken, yalnızca birkaç Avrupa ülkesinde sendikalaşma oranları artmaya devam etmektedir. Ülkeler arasında sendikalaşma oranlarındaki bu farklılıklar, genellikle ekonominin devrevi hareketi, demografik ve siyasi değişimler, sendikaların ve toplu pazarlığın yapısı ile açıklanmaya çalışılmakta; ancak uygulanmakta olan farklı işsizlik sigortası sistemleri göz ardı edilmektedir. Oysa ki, uygulanan işsizlik sigortası sistemleri ile sendikalaşma oranları arasında çok yakın bir ilişki bulunmaktadır. Zorunlu ve devlet tarafından yönetilen işsizlik sigortası sisteminin uygulandığı ülkelerde sendikalaşma oranları, 20. yüzyılın son çeyreğinde düşerken veya durgunluk içine girerken; Ghent sistemi olarak da adlandırılan, sendikalar tarafından yönetilen gönüllü işsizlik sigortası sisteminin uygulandığı ülkelerde sendikalaşma oranları, aynı dönemde artış göstermektedir. Bunun yanı sıra son yıllarda tüm ülkelerde ekonomik sorunların başında gelen işsizlik, zorunlu sigorta sisteminin uygulandığı ülkelerde, sendikalaşmayı olumsuz yönde etkilerken; Ghent sisteminin uygulandığı ülkelerde sendikalaşma üzerinde herhangi bir olumsuz etkide bulunmamaktadır. Sendikalar üye olan ve olmayan tüm işçilerin yararlanabileceği, kamusal hizmetler olarak nitelendirilebilecek hizmetlerin yanı sıra, yalnızca sendika üyeliğine bağlı ayrıcalıklı çıkarlar ve hizmetler sağladıkları oranda üye sayılarını arttırabilmektedir. Bu bağlamda Ghent sisteminin uygulandığı ülkelerde işsizlik sigortası, sendika üyelerine bir hizmet olarak sunulmakta; sendikaların

¹ İşsizliğe karşı gerçek anlamıyla bir sigortadan söz edilip edilmeyeceği konusundaki tartışmalar için bkz: (Dilik, 1991: 76-84).

üyelerini korumalarında veya yeni üye kazanmalarında önemli bir rol oynamaktadır.

I. Ghent Sistemine Genel Bir Bakış

Gönüllü işsizlik sigortası sistemi olan ve günümüzde yalnızca Belçika², Danimarka, İsveç ve Finlandiya’da uygulanan Ghent sistemi, sendikaların tasarrufu altında bulunan, ancak genellikle devletçe desteklenen sigorta fonlarına dayanmaktadır. İşçilerin işsizlik sigortası fonu için ödedikleri katılım paylarının³ yalnızca ufak bir bölümü, işsizlik sigortası ile ilgili harcamaları karşılamakta; harcamaların geri kalan bölümü devletin doğrudan desteği ile finanse edilmektedir. İşsizlik sigortası fonları, devlet tarafından düzenlenmekle birlikte; genellikle sendikalar tarafından kurulmakta, yönetilmekte ve kontrol edilmektedir (Lind, 2006). Sendikaların oluşturduğu işsizlik fonlarından ödenen işsizlik yardımlarının miktarı ise farklılık gösterebilmekte ve böylelikle işsizlik yardımları, sendikalar arasındaki rekabette bir araç olarak kullanılabilir⁴.

1900’lü yılların başında uygulanmaya başlanan Ghent sisteminin önemi, 20. yüzyılın özellikle son çeyreğinde sanayileşmiş ülkelerde işsizlik oranının çift haneli rakamlara çıkmasıyla birlikte artmıştır. Ghent sistemi, kazanca bağlı işsizlik yardımları için sendika üyeliğini genellikle şart koşmamakla birlikte, işsizlik

² 1920 yılından itibaren ulusal düzeyde Ghent sisteminin uygulandığı Belçika’da, 1944 yılında zorunlu işsizlik sigortası sistemine geçilmiştir. Günümüzde ise, Belçika’da yalnızca özel sektör işsizlik sigortası fonları sendikalar tarafından yönetilmektedir ve işsizlik sigortasından yararlanmak sendika üyeliği koşuluna bağlı değildir. Yasal olarak zorunlu işsizlik sigortası sisteminin olduğu Belçika’da sendikalar, özel sektörde işsizlik sigortası yönetimine katılarak bu alandaki hakimiyetini fiili olarak devam ettirmektedir (Vandaele, 2006: 648, 654-655). Bu nedenle Belçika’da uygulanmakta olan işsizlik sigortası sisteminin Ghent sistemi olarak tanımlayanlar olduğu gibi (Rothstein, 1992: 41; Western, 1993: 271; Blaschke, 2000: 219), “yarı-Ghent sistemi” veya “karma Ghent sistemi” olarak tanımlayanlar (Ebbinghaus and Visser, 1999) ve hatta Ghent sistemi dışında bir sistem olarak tanımlayanlar da bulunmaktadır.

³ İşsizlik sigortası fonlarına katılım payları, ücret veya maaşların belirli bir yüzdesi şeklinde veya maktu bir miktar olabilmektedir. Örneğin Finlandiya’da Akademik Çalışanlar Konfederasyonu (AKAVA)’ya bağlı sendikaların işsizlik sigortası fonlarına katılım payları 34.80-40 Euro arasında; Maaşlı Çalışanlar Konfederasyonu (STTK)’ya bağlı sendikaların işsizlik sigortasına katılım payları 30-49.20 Euro arasında iken; İşçi Sendikaları Konfederasyonu (SAK)’a bağlı sendikaların işsizlik sigortası fonlarına katılım payları ücret veya maaşların %0.35-0.60’ı arasında değişen bir orandır (Böckerman ve Uusitalo, 2005: 16).

⁴ Belçika’da 1944 yılından önce, işsizlik yardımları liberal, sosyalist ve Hıristiyan sendikalar arasında farklılık gösterirken; II. Dünya Savaşı sonrası dönemde kabul edilen zorunlu işsizlik sigortası sistemi ile birlikte bu farklılık ortadan kalkmıştır ve işsizlik yardımları sendikalar arasındaki rekabette kullanılan bir araç olmaktan çıkmıştır. Diğer Ghent ülkeleri olan İsveç, Danimarka ve Finlandiya’da ise, sendikaların işsizlik sigortası fonlarından yaptıkları işsizlik yardımları, sendikalara göre farklılık gösterebilmektedir.

sigortasını sendikaların en önemli faaliyet alanlarından birisi haline getirmektedir. Dolayısıyla sendika üyeliği ile işsizlik sigortası üyeliği birbirini tamamlayan ve birbirinden ayıramaz bir bütün olarak algılanmaktadır. Böylelikle işsizlik sigortası, işçilerin sendikaya üye olmalarını sağlayan önemli bir özel teşvik unsuru haline gelmektedir. Bir başka deyişle, nasıl ki kapalı işyeri koşulu gibi zorunlu sendikacılık şeklindeki sendika güvenliği türleri⁵, sendika üyeliğini bir istihdam koşulu haline getirerek sendikaların üye sayısını arttırmasına neden oluyorsa; Ghent sistemi de sendika üyeliğinin, işsizlik sigortasından kazanca bağlı olarak yapılacak yardımlardan yararlanmanın bir önkoşulu olduğu yanılısaması⁶ yaratarak, sendikaların yeni üye kazanmasına veya mevcut üyelerini korumasına yardımcı olmaktadır.

Ghent sistemiyle birlikte sendikalar, yalnızca “istihdam edilenlerin örgütü” ve “istihdam edilenler için bir örgüt” olmanın ötesinde, işsizleri de temsil ederek ülkelerin sosyo-ekonomik yapılarının bir parçası haline gelmektedir. Ancak Ghent sistemi, işsizlerin örgütlü işçi hareketine katılımlarını sağlayabileceği gibi, sendikalı içerdekiler ile sendika üyesi olmayan dışarıdakiler arasındaki ayrımı daha da keskin hale getirebilir (Western, 1999: 50). Bu nedenle Ghent sisteminin uygulandığı ülkelerde, sendikalar çalışanların yanı sıra ne kadar çok işsizi kapsarsa, içerdekiler ile dışarıdakiler arasındaki mesafe de o kadar çok kapanacaktır.

Ghent sisteminin bireysel olarak sendika üyelerine sağladığı faydalar olduğu gibi, sendikaların işsizlik sigortası uygulaması içinde olması örgüt olarak sendikalara da çeşitli çıkarlar sağlamaktadır. Ghent sistemi, sendikalı işçi sayısını arttırarak ve işgücü piyasasındaki rekabeti düzenleyerek sendikaların gücünü pekiştirmektedir. Ghent sisteminde sendikaya üye olmayan kişilerden işsizlik sigortası için daha yüksek katkı payı istenmesi, sendikaların gücünü arttırmada kullanılacak etkili bir yöntem olarak değerlendirilebilir. Bu uygulama, işsizlik sigortasından yararlanmak isteyen kişilerin sendikaya üyelik maliyetlerini düşürücü bir etkiye bulunarak, sendika üyeliğinin cazibesini arttırmaktadır. Ayrıca yeni iş bulma sırasında, örtülü de olsa, sendikalı ve sendikasız işsizler arasında bir ayrımın yapılması veya ayrım yapılmaya bile ayrım olacağı yönünde genel bir kanının olması da Ghent sisteminde sendikaların gücünü arttıran bir diğer

⁵ Zorunlu sendikacılık şeklindeki sendika güvenliği türleri üçe ayrılmaktadır: Kapalı işyeri koşulu, sendikalı işyeri koşulu ve sendika üyeliğini muhafaza etme koşulu. Sendika güvenliği ve sendikacılık üzerine etkileri konusunda ayrıntılı bilgi için bkz: (Uçkan, 2001: 157-176).

⁶ Ghent sistemi sendika üyeliğini, işsizlik sigortasından yararlanmanın bir ön koşulu olarak aramamakla birlikte, uygulamada sendikalar tarafından yürütülen işsizlik sigortası fonlarına genellikle sendika üyeleri katılmaktadır. Sendika üyeliği ile işsizlik sigortası fonu üyeliği arasındaki fark bile çoğu zaman kamuoyu tarafından bilinmemekte; sendikalar da bu konuda sessizliklerini koruyarak, işsizlik sigortası konusundaki yanılısamayı güçlendirmektedir.

faktördür. Ayrımcılık ihtimali karşısında kişiler, sendikalı işsizlerin oluşturduğu “iş bekleme sırası”nda yer alabilmek için sendikaya üye olmaya daha sıcak bakmaktadır. Kısacası Ghent sistemi, sendikacılıktaki içerdekiler/dışarıdakiler modelinde olduğu gibi, sendika üyelerini ödüllendirirken, sendikaya üye olmayanları bir ölçüde cezalandırmaktadır. Bunun yanı sıra Ghent sisteminde işsizlik sigortası fonu az yada çok aktüeryal temele dayandığı için, bu fondan elde edilen kazancın sendikanın kollektif amaçları için harcanarak gücünü arttırabileceği de ileri sürülmektedir. Ancak son yıllarda sendikaların işsizlik sigortası fonları ile diğer fonları birbirlerinden bağımsız olarak, ayrı yönetildiği için, işsizlik sigortası fonlarının başka amaçlarla kullanılması mümkün değildir (Scruggs, 2002: 291-292).

İşsizlik sigortasından yararlanmak için aranan koşullar da sendikaların gücünü önemli ölçüde etkilemektedir. Bu koşulların başında, işsiz kişinin kendisine “uygun iş” bulamaması gelmektedir. Ancak uygun işin ne olduğu ve kim tarafından belirlendiği, bu noktada büyük önem taşımaktadır. Örneğin işsiz bir kişinin işsizlik sigortasından yararlanabilmesi için geniş bir meslek tanımı içinde, yetenek ve ücret düzeyi veya çalışma koşulları ne olursa olsun, bulunan bir işte çalışmaya başlaması gerekiyor ise, bu durum sendikaların işverenler karşısındaki pazarlık gücünü tehdit edecektir. Diğer taraftan işsizlik sigortasından yapılacak yardımlar ve/veya yeniden istihdam edilebilme koşulları üzerinde sendikaların tamamen veya önemli ölçüde kontrolünün olduğu Ghent sisteminde, uygun işe sendikalar karar vereceği için kişinin bulduğu işte ödenen ücret, sendikanın imzaladığı toplu iş sözleşmesinde düzenlenen ücret düzeyinden daha düşük olmayacağı gibi; söz konusu iş, işçinin de yetenek ve becerilerine uygun bir iş olacaktır (Scruggs, 2002: 285). Dolayısıyla Ghent sistemi örgüt olarak sendikaları etkilediği gibi, bireysel olarak işçileri ve işsizleri de etkilemektedir. Zira bu sistemde işsiz kişiler, kendi yeteneklerine zarar verecek uygun olmayan işlerde çalışmak zorunda kalmamaktadır. İşsiz kişinin bulduğu herhangi bir işte çalışmak yerine uygun iş için beklemesi, çoğu zaman gerek işsiz kişi açısından bireysel olarak, gerekse toplumsal açıdan daha rasyonel bir davranış şeklidir. Ancak işsiz kişinin kendisine uygun işi bulduğu zaman, bu işi kabul ederek işsizlik sigortasından yapılan yardımlardan yararlananların oluşturduğu sıradan çıkması gerekmektedir. Kısacası Ghent sisteminde sendikalar, işsizlerin sendikanın belirlediği seviyeden daha aşağıda ücret veren bir işi kabul etmelerini önlemektedir. Aksi takdirde sendikalar, işgücü arzı üzerindeki kontrollerini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya gelmektedir (Rothstein, 1992: 40).

Ghent sistemindeki bazı işsizlik sigortası fonlarının erken emeklilik sistemlerine de katkısı bulunmaktadır. Örneğin Danimarka’da 1979 yılında sosyal demokrat ve liberal koalisyonun iktidarda olduğu dönemde kabul edilen erken emekliliğe ilişkin kanunla, çalıştığı son on yıl içinde işsizlik sigortası fonuna en az

beş yıldır üye olan⁷, 60 yaşını aşan⁸ ve erken emeklilik aylıklarını finanse etmek için fona katkı payı ödeyen çalışanlar, erken emeklilik aylığı almaya hak kazanmaktadır. Bu şekilde erken emekli olanların sayısı, son yıllarda önemli ölçüde artmıştır. Sendikalar açısından bu uygulama büyük önem taşımaktadır. Zira erken emekliliğin işsizlik sigortası fonları kapsamında düzenlenmesiyle birlikte, yaşlı üyelerin sendikadan ve dolayısıyla işsizlik sigortası fonundan ayrılmaları önlenmektedir. Çünkü yalnızca sendikaya ve işsizlik sigortası fonuna üye olanlar erken emeklilik hakkından yararlanabilmektedir (Scheuer, 1998: 159).

Sendikaların ve işverenlerin Ghent sistemine bakışları, ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Ghent sisteminin, üye sayılarını arttırması nedeniyle sendikalar tarafından tercih edilen bir işsizlik sigortası sistemi olması beklenirken; Almanya ve Fransa örneğine bakıldığında sendikaların Ghent sistemi için istekli olmalarının, bu sistemin uygulanması için gerekli ve yeterli bir önkoşul olmadığı görülmektedir. Fransa'da işçilerin kendi istekleri dışında işsiz kalmaları durumunda sendikaların üyelerini desteklemeleri yaygın bir uygulama olmakla birlikte sendikalar, bu faaliyetlerinin devlet denetimi altında yürütülmesi konusundaki girişimlere şüphe ile yaklaşmışlardır. Bu nedenle işverenlerle bürokratlar Ghent sistemini müzakere ederlerken, sendika temsilcileri sendikaların işsizlik fonlarına devlet katkısını reddetmiştir. Ancak Fransız reformcular, sendikaların bu muhalefetinin üstesinden gelerek, Ghent sistemini ulusal düzeyde uygulamaya koymuşlardır. Bununla birlikte sendika liderlerinin devletle işbirliği yapma konusundaki isteksizlikleri, Ghent sistemini uygulanamaz hale getirmiştir. Bu tepkinin arkasında Fransız işçi hareketinde etkili olan güçlü sendikalist ve devlet karşıtı yapı önemli bir rol oynamıştır (Rothstein, 1992: 225). Almanya'da ise, Alman Sendikaları Konfederasyonu, Fransa'nın tersine, uzun yıllar Ghent sisteminin uygulamaya geçmesini istemiş ve bu yönde çaba göstermişse de, bu çabaları başarıya ulaşamamıştır. Sendikalar ile işverenler arasında işsizlik sigortasına ilişkin müzakereler, ancak I. Dünya Savaşı ertesinde, sendikaların Ghent sistemi konusundaki "militan" taleplerinden vazgeçmeleri ve katkıya dayalı ve zorunlu işsizlik sigortası sistemini desteklemeleri ile birlikte başlamıştır (Mares, 2000: 226). Benzer şekilde İngiltere'de de sendikalar zorunlu işsizlik sigortası sistemini, ancak örgütlü işçiler tarafından yönetilmesi durumunda

⁷ Kanunda daha sonraki yıllarda yapılan çeşitli değişikliklerle birlikte, 1952 yılından önce doğanlar için çalıştığı son 15 yıl içinde en az 10 yıl; 1952 yılından sonra ancak 1964 yılından önce doğanlar için çalıştığı son 25 yıl içinde en az 20 yıl ve 1964 yılından sonra doğanlar içinde çalıştığı son 30 yıl içinde en az 25 yıl işsizlik sigortası fonuna üye olunması gerekmektedir (<http://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/2006-2007/europe/denmark.html>- 27.02.2007-).

⁸ Danimarka'da normal emeklilik yaşı 67'dir (<http://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/2006-2007/europe/denmark.html>- 27.02.2007-).

kabul edeceklerini söyleyerek, bu sigorta sisteminin yalnızca sendika üyelerini kapsamaması gerektiğini savunmuşlarsa da, liberal hükümet 1911 yılında dünyanın ilk zorunlu işsizlik sigortası sistemini kabul etmiştir. Norveç'te ise, 1906 yılında sendikalist olmaktan ziyade sosyalist ve komünist işçi hareketinin desteği ile kabul edilen Ghent sistemi, sendikalar tarafından iyi yönetilemediği için 1920'lerde ve 1930'larda itibar kaybetmiş ve nihayetinde İşçi Partisi hükümeti, Liberal ve Muhafazakâr Parti'lerle işbirliği yaparak 1938 yılında zorunlu işsizlik sigortası sistemini uygulamaya koymuştur (Rothstein, 1992: 225).

İşverenler açısından ise, birçok çalışma işletmelerin tercihlerini ampirik olarak araştırmadan, işverenlerin her türlü sosyal politika girişimine karşı olduklarını ve bu tür girişimlerin sendikaların birer zaferi ile sonuçlandığını varsaymaktadır. Halbuki işverenlerin yaklaşımını yorumlamada, "ikinci iyi seçenek" büyük bir önem taşımaktadır. İkinci iyi seçenek, işletmelerin daha az istedikleri bir alternatifi uygulamaya geçmesini önlemek için, kendilerinin en çok istedikleri seçenekten vazgeçerek ikinci seçenekte uzlaşmaları esasına dayanan politikayı ifade etmektedir. Bu politikayı, "kötünün iyisi (ehveni şer) politikası" olarak adlandırmak da mümkündür. Zira böylelikle taraflar, kendileri için en avantajlı olan seçenekten feragat etmekle birlikte, uzlaşma yolu ile en kötü seçenekten de kendilerini korumaktadır. Fransa ve Almanya'da işverenler işsizlik sigortasının görüşülmesi sırasında önemli bir rol oynarken, tercih sıralamaları büyük ölçüde farklılık göstermiştir. Ekonomisi küçük işletmelere dayanan Fransa'da işverenler, daha maliyetli olan ve sendikalar tarafından savunulan, katkıya dayalı sistemden kaçınabilmek amacıyla Ghent sistemini kabul etmiştir. Ghent sistemi, işletmeler üzerinde doğrudan maliyete neden olmayan gönüllü bir sistem olduğu için işverenlerce tercih edilmiştir. Almanya'da ise büyük işletmeler, Ghent sistemine karşı çıkarak, 1918 yılında yürürlüğe giren işsizlik yardımı yerine katkıya dayalı bir işsizlik sigortası sistemini desteklemiştir. Sendikalar ise, katkıya dayalı sistemi veya Ghent sistemini her zaman için işsizlik yardımına tercih etmektedir (Tablo 1) (Mares, 2000: 227).

Tablo 1: Sendikaların ve İşverenlerin İşsizlik Sigortası Sistemleri Tercih Sıralaması

Taraf	Tercih Sıralaması
Büyük İşletmeler	Hiçbiri>Katkıya Dayalı>Yardım>Ghent
Küçük İşletmeler	Hiçbiri>(Yardım, Ghent)>Katkıya Dayalı
Sendikalar	(Katkıya Dayalı, Ghent)>Yardım>Hiçbiri

Kaynak: Mares, Isabela. (June 2000). "Strategic Alliances and Social Policy Reform: Unemployment Insurance in Comparative Perspective", **Politics & Society**. Vol: 28, No: 2, s. 229.

Devlet bürokratları ise, Ghent sistemini veya katkıya dayalı sistemi, işsizlik yardımına genellikle tercih etmektedir. Zira işsizlik yardımlarının devlet

üzerindeki yükü, diğer iki sisteme göre çok daha fazladır. Bu nedenle işsizlik yardımları, genellikle savaş sonrası dönemde ulusal acil eylem planları çerçevesinde uygulanmıştır (Mares, 2000: 229).

II. Ghent Sisteminin Tarihsel Gelişimi

İlk ortaya çıkan işsizlik sigortası sistemi olan Ghent sistemi, adından da anlaşılacağı üzere, ilk kez Belçika'nın Ghent şehrinde 1901 yılında uygulanmaya başlamıştır. Ancak bu tarihten çok daha önce, 19. yüzyılda devlet desteği olmadan, yalnızca sendikalar tarafından finanse edilerek yoksulluk yardımına alternatif olacak bir yardım sistemi geliştirilmiştir. Bu dönemde sendikalar, kendi kendine yardım örgütleri olarak, grev fonu, hastalık fonunun yanı sıra işsizlik fonu da oluşturmuşlardır. Sendikalar tarafından oluşturulan ilk işsizlik fonu, 1832 yılında İngiltere'de Dökümhane İşçileri Sendikası tarafından kurulmuştur. İsveç'te ise ilk işsizlik fonu, 1892 yılında Matbaa İşçileri Sendikası tarafından kurulmuştur ve 20. yüzyıla girerken faaliyet gösteren 32 sendikadan 10'unun işsiz kalan üyeleri için fon oluşturdukları görülmüştür (Holmlund, 1998: 113). Bu işsizlik fonlarından yapılan yardımlar, öncelikle işsizlerin sendikaların belirlediği ücret seviyesini düşürmesini önleme amacı taşımış; yoksulluğu önleme veya hafifletme amacı ise, daha sonra gelmiştir (Rothstein, 1992: 41).

19. yüzyıldan itibaren Avrupa'da kurulmaya başlanan sendikaların o yıllardaki en önemli işlevlerinden birisi, işgücü arzını kontrol etmektir. Örneğin bu nedenle İngiliz meslek loncaları, vasıfsız işçilerin işgücü piyasasına girişlerini sınırlandıran çıraklık sistemini geliştirmiştir. İşgücü arzının bu şekilde sendikalar tarafından kontrol edilmesi, Ghent sisteminin ortaya çıkmasında da önemli bir rol oynamıştır. Ghent sisteminde işsiz sendika üyelerine yapılan yardımın kaynağını oluşturan işsizlik sigortası fonları, ücret pazarlığında sendikaların rollerini güçlendirmelerine de yardım etmiştir. Hatta sendikaların Avrupa'da işsiz üyelerine ödedikleri ödeneklerin, bugünkü işsizlik sigortasının temelini oluşturduğunu söylemek mümkündür (Yazgan, 1992: 107).

Gönüllülüğün esas olduğu ve sendikalar tarafından kurulan bu ilk sistemin en zayıf noktası, aynı işkolunda çalışan işçiler aynı anda işsizlikle karşı karşıya kaldıkları için, durgunluk dönemlerinde işsizlik fonu giderlerinin gelirlerini aşarak birçok fonun zayıflaması ve hatta iflâs etmesidir. Sistemin bu yönden zayıf olması, sendikalar tarafından yönetilen işsizlik sigortasına yerel belediyelerin katkıda bulunmasına neden olmuştur (Hatland, 1998: 2). Nitekim 1895 yılında, eski bir örgütlenme geleneğine sahip olan Ghent'te sendikalar, şehir meclisine işsizlik fonuna ek bir finansal destekte bulunulması talebi ile başvurmuşlardır. Bunun üzerine meclis, avukat ve sosyal araştırmacı olan Louis Varlez'i işsizlik sorununu araştırması ile görevlendirmiştir. Varlez, yurt içinde ve dışında yaptığı uzun araştırmalar sonucunda, kendi kendine yardım ve bireysel sorumluluk esasına dayanan bir işsizlik sigortası sisteminin uygun olduğu sonucuna varmıştır.

Böylece 1 Ağustos 1901 tarihinde Ghent belediyesinin kamu fonları ile yerel sendikaların yönettiği işsizlik sigortasına katkıda bulunmasıyla birlikte Ghent sistemi kurulmuştur (Vandaele, 2006: 648).

Devlet tarafından sübvansede edilen bu sigorta sistemi⁹, 1900'lü yılların başından itibaren birçok Avrupa ülkesinde yerel ve ulusal düzeylerde görülmeye başlamıştır. Nitekim Belçika'da sistemin kurulmasından kısa bir süre sonra Ghent sistemi Avrupa ülkelerinin birçokunda yerel düzeyde görülürken, Fransa (1905), Norveç (1907), Danimarka (1907), Hollanda (1916), Finlandiya (1917), Belçika (1920), İsviçre (1924) ve İsveç'te (1934) ise ulusal düzeyde Ghent sistemi kabul edilmiştir (Tablo 2). Görüldüğü üzere, ulusal düzeydeki Ghent sistemi Avrupa ülkelerinin büyük bir kısmında, I. Dünya Savaşı sırasında ve durgunluk dönemlerinde kabul edilmiştir.

⁹ Bazı yazarlar Ghent sisteminin, devlet tarafından finanse edilen sendikalara yeni üye kazandırma sistemi olduğunu bile ileri sürmektedir. Bkz: (Scheuer, 1998: 159).

Tablo 2: İşsizlik Sigortası ile İlgili Yasal Düzenlemeler

Ülke	Ghent Sistemi	Zorunlu Sigorta	Sosyal Yardım
Avusturya		1920	1918, 1922, 1926
Belçika	1907, 1920	1944	
Danimarka	1907		1921
Finlandiya	1917		1960
Fransa	1905	1967	1914, 1951
Almanya		1927	1918
İrlanda		1923	1933
İtalya		1919	1917, 1946
Hollanda	1916	1949	1964
Norveç	1906	1938	
İsveç	1934		1916, 1973
İsviçre	1924	1976	1917, 1924, 1942
İngiltere		1911	1934

Kaynak: Mares, Isabela. (June 2000). "Strategic Alliances and Social Policy Reform: Unemployment Insurance in Comparative Perspective", **Politics & Society**. Vol: 28, No: 2, s.225.

1930'lara gelindiğinde Batı Avrupa ülkelerinin bir çoğunda ulusal işsizlik sigortası sisteminin gelişimi büyük ölçüde tamamlanmıştır. Ancak oluşturulan bu ulusal sistemlerde merkezi hükümetler, işsizler için büyük bir finansal sorumluluk üstlenmiştir. 1930'ların ikinci yarısından itibaren ise, Avrupa ülkelerinin büyük bir kısmında uygulanmaya başlanan daha kapsamlı refah devleti uygulamaları ile birlikte, işsizlik yardımlarının kontrolü sendikalardan devlete geçmeye başlamıştır. Bunun sonucunda Ghent sisteminden zorunlu sigorta sistemine doğru bir kayış söz konusu olmuştur. Nitekim sosyal demokrat partilerin iktidarda olduğu dönemde, Norveç'te 1938 yılında, Hollanda'da 1949 yılında zorunlu işsizlik sigortası sistemine geçilmiştir. Belçika'da ise, savaş döneminde işverenlerle işçi sendikası liderleri arasında yapılan görüşmelerin sonucunda 1944 yılında Hıristiyan Demokrat Parti zorunlu işsizlik sigortası sistemini oluşturmuştur. Ancak günümüzde Belçika'da sendikaların işsizlik sigortası sistemindeki idari rolü devam etmektedir. İşsizlik yardımları, sendikasız işçiler için devletin oluşturduğu ödeme büroları tarafından veya üç konfederasyonun ayrı ayrı oluşturduğu ödeme büroları tarafından ödenmektedir. Savaş döneminde sendikaların büyük ölçüde baskı altında tutularak kontrol edildiği Fransa'da, devlet tarafından desteklenen işsizlik sigortası fonları sayısı 1938 yılında iki yüz iken, 1951 yılında bire düşmüştür. Bunun üzerine işsizlik yardımlarının yaygınlaştırılması amacıyla 1951 yılında zorunlu sigorta sistemine geçilmiştir. İsviçre'de ise işsizlik yardımları genellikle yerel düzeyde yapılmıştır. 1946 yılında yapılan Anayasal reformla birlikte işsizlik sigortası üzerindeki federal denetim mekanizması güçlendirilmiş olsa da, İsviçre'de işsizlik sigortası açısından çok parçalı bir yapı hakim olmuştur.

Bu parçalı yapı, işsizliğin giderek büyüyen bir tehdit haline gelmesi sonucunda, 1976 yılında çıkarılan ve zorunlu işsizlik sigortasını düzenleyen bir kanunla toparlanarak merkezleştirilmiştir (Western, 1999: 52-53). Kısacası Ghent sistemi Norveç, Hollanda, Fransa ve İsviçre’de kısa ömürlü olmuşsa da, günümüzde halen İsveç, Danimarka, Finlandiya ve Belçika’da uygulanmaktadır.

Ghent sistemi ile sendikalaşma arasındaki pozitif ilişki dikkate alındığında, şaşırtıcı bir şekilde, gönüllük esasına dayanan işsizlik sigortası sistemlerinin liberal partilerin iktidarda olduğu dönemde; zorunluluk esasına dayanan işsizlik sigortası sistemlerinin ise, bir istisna dışında (İsveç)¹⁰, emek-yanlı partilerin iktidarda olduğu dönemde kabul edildiği görülmektedir. Bu paradoksal durumu, bir vatandaşlık hakkı olarak sosyal sigorta kavramının sosyalist ideolojide desteklenirken; bireysel sorumluluk ve kendi kendine yardım örgütlerinin liberal ideoloji çerçevesinde desteklenmesiyle açıklamak mümkündür (Rothstein, 1992: 224).

III. Sendikacılığa İlişkin Teorik Yaklaşımlar ve Ampirik Çalışmalarda Ghent Sistemi

İşçilerin sendikalara üye olma nedenlerini açıklayan çeşitli teorik yaklaşımlar olduğu gibi, bu konuda yapılmış çeşitli ampirik çalışmalar da bulunmaktadır. Ghent sistemi ise, teorik yaklaşımlardan rasyonel seçim yaklaşımı içinde değerlendirilebilecekken; ampirik çalışmalarda da kurumsal bir faktör olarak ele alınmaktadır.

1. Sendikacılığa İlişkin Teorik Yaklaşımlarda Ghent Sistemi

Birçok ülkede sendikaların en önemli faaliyetlerinden birisi olan toplu iş sözleşmesinden, sendikalı işçilerin yanı sıra sendikasız işçiler de yararlanabilmektedir. Nitekim 2005 yılında yayımlanan bir araştırma, 26 Avrupa ülkesinden 20’sinde toplu iş sözleşmesinden, kapsadığı işyerinde veya işyerlerinde çalışan sendikalı olsun yada olmasın tüm işçilerin yararlandığını; ayrıca 18’inde de teşmil veya benzeri uygulamaların görüldüğünü ortaya koymuştur (Eiro, 2005(a)). Teşmil uygulamasına en çarpıcı örneklerden birisi Fransa’dır. AB’de sendikalaşma oranının %8.3 ile en düşük olduğu ülke olan Fransa’da, teşmil uygulamasının yaygın olması sebebiyle toplu pazarlığın kapsamı %90'lara kadar çıkmaktadır (Eiro, 2002(a)). Ancak bu tür uygulamalar, beraberinde endüstri ilişkileri

¹⁰ İsveç’te Ghent sistemi, Sosyal Demokrat Parti’nin iktidarda olduğu dönemde 1934 yılında kabul edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz: (Rothstein, 1992:46-51). Günümüzde de Ghent sistemi, sosyal demokratlar tarafından savunulurken; sosyalist olmayan kanatta yer alan partiler tarafından sorgulanmaktadır. 1994 yılında sosyalist olmayan çoğunluk kanadı tarafından genel ve zorunlu sigorta sistemi yürürlüğe konulmuşsa da, aynı yıl yapılan genel seçimlerde sosyal demokratların tekrar çoğunluğu elde etmesiyle birlikte eski gönüllü sisteme geri dönmüştür (Hatland, 1998: 4).

literatüründe “bedavacılar” (free-riders)¹¹ diye adlandırılan, sendikaya üye olmadıkları ve herhangi bir aidat ödemedikleri halde sendikal hizmetlerden yararlanan işçi sorununu getirmektedir. Bedavacılar, ilk kez J.S. Mill tarafından 1848 yılında bir sorun olarak ele alınmıştır. Sendikaların bedavacılar sorunu ile başa çıkabilmek için nasıl politikalar izlemesi gerektiği önemli tartışma konularından biri olduğu gibi, tüm işçilerin sendikaya üye olup olmadıklarına bakılmaksızın sendikal hizmetlerden yararlandığı bir ortamda aidat ödeyerek niçin bir sendikaya üye olunduğu da endüstri ilişkileri alanında tartışılan konuların başında gelmektedir. Bedavacılar sorunu ile başa çıkabilmeye yönelik ilk öneriler, 1965 yılında M. Jr. Olson tarafından ileri sürülmüştür. İşçilerin rasyonel hareket etmeleri durumunda, sendikaya üye olmayıp bedavacı olmayı tercih edeceklerini savunan Olson’a göre (Rothstein, 1992: 36-37), sendikaların bedavacılar karşısında ayakta kalabilmeleri için ya kapalı işyeri koşulu gibi zorunlu üyelik sistemleri uygulamaları veya yalnızca sendika üyesi işçilere sağlanan ve yan ürünler olarak da adlandırılan özel mal ve hizmetler şeklindeki ayrıcalıklı/özel teşviklere ağırlık vermeleri gerekmektedir (Lesch, 2004: 14; Booth, 1985: 253). Bu bağlamda Ghent ülkelerinde işsizlik sigortasını, sendikaların üyelerine sunduğu ayrıcalıklı hizmetler arasında değerlendirmek mümkündür.

İşçilerin sendikaya herhangi bir aidat ödemedi ve üye olmadan sendikal hizmetlerden yararlanmasının mümkün olduğu bir ortamda, aidat ödeyerek sendikaya üye olmalarını açıklayan çeşitli teorik yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımların başlıcaları şunlardır (Schnabel, 2003: 15-35):

(i). *Sosyal gelenek yaklaşımı*: Bu yaklaşıma göre, asgari bir üyelik oranına sahip olan sendikaya üye olmak işçiye bir itibar sağlarken, sendikaya üye olmamak işçinin itibar kaybetmesine neden olmaktadır. Her topluluğun kendine özgü kuralları, sosyal gelenekleri¹² ve davranış biçimleri vardır; bu kurallara, geleneklere ve davranış biçimlerine uyulmamasının yaptırımını, itibar kaybıdır. Dolayısıyla itibar sahibi olmak isteyen kişi, o topluluğa üye olmak ve topluluğun kurallarına uymak zorundadır. Bir topluluk ne kadar fazla üyeye sahipse, o topluluğa üye olmamanın yarattığı baskı ve yaptırım da, o kadar güçlü olacaktır. Bu nedenle işçilerin başkalarının da üye olduğu bir sendikaya daha fazla katılma eğiliminde olduğunu söylemek mümkündür. Bir başka deyişle, işçilerin üyesi oldukları sendika ne kadar çok üyeye sahip ve güçlü ise, işçilerin bu sendikaya üye olma eğilimleri daha yüksek olacaktır. Zira böyle bir sendikaya üye olmak işçiye itibar sağlarken; bu sendikaya üye olmamak veya sendikadan ayrılmak ise, önemli bir itibar kaybına

¹¹ “Bedavacılar” ifadesi, devletin çalışma hayatına müdahalesini eleştirmek amacıyla değil; hiçbir karşılık ödemedi sendikaların en önemli faaliyetlerinden yararlanan işçilere dikkat çekmek amacıyla kullanılmıştır.

¹² Sosyal gelenek, sağladığı fayda büyük ölçüde toplumun diğer üyelerinin inançlarına ve faaliyetlerine bağlı olan bir eylem biçimi olarak tanımlanmaktadır (Booth, 1985: 255).

neden olacaktır. Kısacası asgari bir güce sahip olan sendika, üyelerine itibar sağladığı için, bedavacılar sorununa rağmen varlığını sürdürmeye devam etmekte ve bu durumda ayrıcalıklı teşviklere de gerek duymamaktadır (Lesch, 2004: 14; Booth, 1985: 254-255).

(ii). *Yıldırma ve saldırganlık yaklaşımı*: Bu yaklaşım, sendika üyeliğini bireylerin işlerindeki yıldırma, tatminsizlik ve işe yabancılaşmaya karşı gösterdikleri bir tepki olarak değerlendirmektedir. Eş deyişle sendikalar, işçilerin işyerlerine uyumsuzluklarının bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Klandermans, 1986: 190). İşçiler, sendikalara üye olarak işverene karşı “kollektif ses” oluşturmakta ve bu yolla iş tatminsizliğine neden olan kaynakları bertaraf etmeye çalışmaktadır (Habermeld, 1995: 657-659). Tatminsizlik, işçinin gelir düzeyinden, işinden, çalışma koşullarından ve işyerindeki karar alma süreçlerine katılma düzeyinden kaynaklanabilmektedir. İşçilerin sendikalara üye olma ve grevlere katılma eğilimi ile yukarıda sayılan birkaç tatminsizlik şekli arasında bir ilişki kurmak mümkündür. Aynı yaklaşım, sendikaya üye olunmamasını veya sendikadaki üye devrini açıklamak için de kullanılmaktadır (Klandermans, 1986: 190).

(iii). *Rasyonel seçim yaklaşımı*: Özellikle sendikaların gelişmesi ve güç kaybetmesini inceleyen makro-sosyolojik analizlerde ve grev istatistiklerinin analizlerinde kullanılan bu yaklaşım, sendikalaşmayı fayda/maliyet analizine dayandırarak açıklamaktadır (Klandermans, 1986: 190). Söz konusu yaklaşım, sendikalaşma konusundaki ekonomi teorilerinin de altını çizmektedir. Ancak ekonomistler, genellikle yalnızca bireysel fayda ve maliyetlere dikkat çekerken; sosyal bilimciler, daha geniş bir bakış açısı ile sendikaya katılma kararının, ölçülmesi çok daha güç olan kollektif, sosyal ve ideolojik güdülerden etkilendiğine işaret etmektedir. Bu güdülerle birlikte fayda ve maliyet dengesi, kişilerin üyelik kararını belirlemektedir (Schnabel, 2003: 19). Sendikaya üye olmanın faydası maliyeti aştığı takdirde işçiler, sendikaya üye olma kararını vermektedir. Özellikle kötü ücret ve çalışma koşulları altında çalışan niteliksiz işçiler, ücretlerinin, çalışma koşullarının, sosyal güvencelerinin ve iş güvencelerinin artırılması beklentisi içinde sendikaya üye olurken (Ben-Israel ve Fisher, 1992: 90); nitelikli işçilerin sendikaya katılmalarında ise, genellikle sunulan ayrıcalıklı hizmetler önemli bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla Ghent ülkelerinde işsizlik sigortası, işçilerin sendikaya katılma kararını etkileyen önemli bir unsur haline gelmektedir.

(iv). *Etkileşimci yaklaşım (interactionist approach)*: Bu yaklaşıma göre sendikaya katılma, kaçınılmaz bir şekilde grup kültürüne bağlıdır ve bireyin sendikaya katılma kararı, yaşam ve çalışma çevresinin oluşturduğu sosyal ortamdan önemli ölçüde etkilenmektedir. Yaşam çevresi açısından, sendikalar hakkındaki genel düşünceler, istihdam ilişkisi başlamadan önce olduğundan içinde bulunulan grubun gelenekleri ve egemen düşünceleri büyük önem taşımaktadır. Çalışma çevresi açısından ise, işyerindeki veya sektördeki sendikalaşma oranı ve sendika ile ilişki

önemli bir rol oynayabilmektedir. Bu noktada etkileşimci yaklaşım ile sosyal gelenek yaklaşımının birbirine çok benzediğini söylemek mümkündür. Ancak sosyal gelenek yaklaşımı, etkileşimci yaklaşım ile rasyonel seçim yaklaşımının bileşiminden oluşan bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir (Schnabel, 2003: 19). Etkileşimci yaklaşım, işçinin çalıştığı işyeri içindeki veya dışındaki gruplara katılımı ile ilgilidir. İşçilerin işleri dışındaki sosyal çevresi, işlerine ve sendikalara karşı yaklaşımlarını büyük ölçüde etkilemektedir. İşinden memnun olmayan ve güçlü komşuluk ilişkilerine sahip olmayan işçilerin sendikalara ve greve katılma eğilimleri daha yüksek olmakta ve bu işçiler arasında “mesleki topluluk” duygusu oluşmaktadır. Mesleki topluluk duygusu, işçiler arasındaki iletişimin kuvvetli olduğu ve işçilerin sosyal olarak faal oldukları ortamlarda gelişmektedir. Bu yaklaşımı açıklayan çalışmalarda sendikaya katılım ile işçilerin bilinci ve sendikaların toplumdaki imajı arasında ilişki kurulmaya çalışılmaktadır. İşçilerin bilinci ve sendikaların toplumdaki imajının ise, sosyal çevre (aile, komşuluk, iş ve sendika) tarafından şekillendiğine inanılmaktadır (Klandermens, 1986: 190-191).

2. Sendikacılığa İlişkin Ampirik Çalışmalarda Ghent Sistemi

Yukarıda değinilen teorik yaklaşımlara göre ekonomik, sosyal ve siyasi değişkenler, bireylerin sendikaya üye olma kararlarını ve sendika üyelik gelişmelerini etkilemektedir. Ancak teorik çalışmalar ile ampirik çalışmalar arasında çeşitli yaklaşım farklılıkları bulunmaktadır. Bunun yanı sıra genellikle ampirik çalışmalar, teorik çalışmalardan önce yapılmakta ve teorik çalışmaların yolunu açmaktadır. Sendika üyeliğine ilişkin genel olarak üç temel ampirik yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar; ya devrevi açıklamalara vurgu yaparak sendikaların güç kazanmasında ve kaybetmesinde etkili olan makro faktörleri belirlemeye çalışmakta, ya sektörel ve mesleki faktörlerin yanı sıra sendika üyelerinin bireysel özellikleri üzerinde yoğunlaşarak mikro faktörleri ön plana çıkarmakta¹³ ya da sendikacılığı etkilediği tahmin edilen kurumsal faktörlere ağırlık vererek, ülkeler arasındaki kurumsal değişkenleri incelemektedir. Yapılan ampirik çalışmalarda, makro (ekonomik) faktör olarak genellikle *enflasyon, istihdam ve işsizlik* ile *siyasal iktidarların tutumunun* sendikacılık üzerindeki etkileri değerlendirilirken; mikro faktörler ve değişkenler olarak *kırsal özellikler, mesleki,*

¹³ Sendika üyeliği ile ilgili yaklaşımlara ilişkin olarak bir diğer sınıflandırmada ise, mikro faktörler yerine yapısal faktörlerin sendikacılık üzerindeki etkisine vurgu yapılmıştır. Buna göre ekonomideki, toplumdaki ve siyasetteki uzun dönemli yapısal değişiklikler, sendikaların güç kazanmasında veya kaybetmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu yaklaşıma göre son dönemde sendikaların üye kaybetmesinin arkasında, değişen sınıf yapısı, yeni üretim modelleri, esnek iş piyasaları ve sosyal değerlerde bireyselleşimin yaygınlaşması yatmaktadır (Ebbinghaus ve Visser, 1999: 136).

endüstriyel ve firmasal özellikler, ücret ve gelir düzeyi, işçilerin siyasi ve sosyal davranışları ile sosyal değişkenler ele alınmaktadır¹⁴ (Schnabel, 2003: 21-32).

Yukarıda sıralanan makro ve mikro faktörlerin yanı sıra kurumsal bir takım faktörler de sendikalaşmayı etkilemektedir. Kurumsal yaklaşımın diğer iki yaklaşımdan ayrılan en önemli noktası, ülkeler arasındaki farklılıkları açıklamaya çalışmasıdır. Kurumsal yaklaşım, aynı veya benzer küresel baskılara maruz kalmalarına rağmen ülkelerin bu baskılara farklı tepkiler vermelerini kurumsal yapılarla açıklamaktadır (Ebbinghaus ve Visser, 1999: 136). Sendika güvenliği anlaşmaları ve kapalı işyeri gibi zorunlu sendika üyeliğini getiren uygulamalar, sendikalaşmayı destekleyen kurumsal düzenlemeler arasındadır. Ancak sendika üyeliğini zorlayarak bedavacılar sorununu çözmeyi amaçlayan ve bir dönem ABD, İngiltere ve İrlanda'da görülen bu uygulamaların, sendikalaşma oranını yükselttiğini gösteren son derece zayıf ampirik bulgular bulunmaktadır. Ayrıca işyerine sendikaların kanunlar veya toplu iş sözleşmeleri ile kolaylıkla ulaşması ve çalışma konseyleri gibi işçi temsilciliklerinin kurumsallaşması da sendikaların yeni üye kazanmasında ve mevcut üyelerini korumasında önemli bir rol oynamaktadır. Kurumsal faktörlerden bir diğeri ise, sendikalar tarafından yönetilen işsizlik sigortası sistemini ifade eden Ghent sistemidir. Ghent sistemi, genellikle sendika üyeliğini işsizlik sigortasından yararlanmak için bir önkoşul olarak aramamakla birlikte; sendika yetkilileri tarafından yönetilen işsizlik sigortası, işçilerin sendika üyesi olmaları için yarı ayrıcalıklı bir teşvik unsuru olabilmektedir. Zira sendika yetkilileri, çoğu zaman kimin kendi isteği dışında işsiz kaldığını ve kimin işsizlik sigortası yardımlarından yararlanacağına karar vermektedir. Bu nedenle Ghent sistemi ile sendikalaşma arasında kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır (Schnabel, 2003: 33-34).

Küreselleşme, yapısal değişiklik, bireyselleşmenin ön plana çıkması, yeni bilgi ve iletişim teknolojileri ile demografik gelişmelere bağlı olarak Batı Avrupa ülkelerinin büyük bir kısmında sendikalar, son yıllarda büyük bir baskı altında bulunmakta ve sendikalaşma oranları düşmektedir. Endüstri ilişkileri alanındaki uluslararası karşılaştırmalarda, özellikle temsil gücünün ve sendikaların ekonomik etkilerinin değerlendirilmesinde kullanılan sendikalaşma oranı, önemli bir kriter olarak ele alınmaktadır. Ancak bu karşılaştırmalarda sendikalaşma oranları, brüt¹⁵ veya net¹⁶ hesaplama yöntemlerine bağlı olarak ülkeler arasında farklılık gösterebilmektedir. Bununla birlikte karşılaştırmalı çalışmalarda, genellikle net

¹⁴ Çalışmanın konusu ile doğrudan ilgili olmadığı için makro ve mikro faktörler yalnızca sıralanmış, herhangi bir açıklama yapılmamıştır. Bu faktörler, daha detaylı bir araştırma sonucunda, farklı bir çalışmanın konusunu oluşturabilecektir.

¹⁵ Brüt sendikalaşma oranı, işsiz, öğrenci ve emekli işçileri de kapsayan toplam sendikalı işçi sayısının toplam ücretli çalışanlara veya işsizleri de kapsayan toplam sivil işgücüne oranlanması yolu ile hesaplanmaktadır (Lesch, 2004: 12).

¹⁶ Net sendikalaşma oranı, işsizlerin ve emeklilerin dahil olmadığı net üye sayısının aktif ücretlilere oranlanması yolu ile hesaplanmaktadır (Lesch, 2004: 12).

sendikalaşma oranları dikkate alınmaktadır. Zira İtalya (%52), Finlandiya (%29), Belçika (%27) ve İsveç (%27) gibi kimi ülkelerde emekli ve işsiz sendika üyelerinin toplam sendikali işçiler içindeki payının yüksek olması nedeniyle brüt sendikalaşma oranı, sendikaların işgücü piyasasındaki gerçek güçlerini yansıtmaktan uzak kalabilmektedir (Lesch, 2004: 12).

II. Dünya Savaşı sonrası 12 Avrupa ülkesine (Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, İtalya, Hollanda, Norveç, İsveç, İsviçre, İngiltere) bakıldığında, sendikalaşma oranlarının ağırlıklı ortalamasının önemli ölçüde düştüğü göze çarpmaktadır. Bununla birlikte bu ülkeler daha yakından incelendiğinde, aralarında önemli farklılıklar olduğunu görmek ve bu farklılıklara bağlı olarak söz konusu ülkeleri üç ayrı grupta sınıflandırmak mümkündür¹⁷ (Tablo 3). Birinci grupta yer alan ülkelerde (Avusturya, Fransa, Hollanda, İsviçre ve İngiltere), net sendikalaşma oranları 1970-2003 yılları arasında dikkate değer bir düşüş (%10'un üzerinde) yaşanmıştır. Bu ülkeler arasında Avusturya, Hollanda ve İngiltere tarihsel olarak güçlü bir sendikacılık geçmişine sahipken; Fransa ve İsviçre'de daha zayıf bir sendikacılık geçmişinden söz etmek mümkündür. İkinci grupta yer alan ülkelerde (Almanya, İtalya ve Norveç) 2003 yılı itibarıyla sendikalaşma oranları, 1970 yılındaki oranlara yakındır. İtalya ve Almanya'da 1970'lerde artış gösteren sendikalaşma oranı, 1980'lerde ve 1990'larda düşerek yaklaşık olarak 1970'lerdeki seviyesine gelmiştir. Norveç'te ise, 1970'lerin başında düşen sendikalaşma oranı, 1970'lerin sonunda tekrar yükselmiş ve daha sonra da görece istikrarlı bir oranda (%50ler) kalmıştır. Üçüncü grupta yer alan ülkelerde (Belçika, Danimarka, Finlandiya ve İsveç) ise, sendikalaşma oranları 1970'lerden 2003 yılına kadar %10'nun üzerinde artış göstermiştir (Scruggs, 2002: 276-277).

Tablo 3: 12 Avrupa Ülkesinde Sendikalaşma Oranlarındaki Değişimler (%) (1970-2003)

Yıllar	Ülkeler											
	Finlandiya	İsveç	Belçika	Danimarka	Norveç	İtalya	Alm.	İsviçre	Fransa	Holl.	İng.	Avust.
1970-1980	18.1	10.3	12.0	18.3	1.5	12.6	2.9	2.2	-3.4	-17	5.9	-6.0
1980-1990	2.9	2.8	-2	-3.3	2	-10.8	-3.7	-6.8	-8.1	-10.4	-11.4	-9.8
1990-2003	1.6	-2.8	1.4	-4.9	-5.2	-5.1	-8.6	-6.5	-1.9	-2.0	-10.0	-11.5
1970-	22.8	10.3	13.3	10.1	-3.5	-3.3	9.5	-11.2	-13.4	-14.2	-15.	-27.3

¹⁷ Scruggs'ın yapmış olduğu sınıflandırma esas alınmıştır (Scruggs, 2002: 276-277). Ancak daha güncel veriler içermesi nedeniyle, sendikalaşma oranlarındaki değişim için Visser'in çalışmasından yararlanılmıştır (Visser, 2006: 45).

2003										5	
------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

Kaynak: Visser, Jelle. (January 2006). "Union Membership Statistics in 24 Countries", **Monthly Labor Review**, s.45.

Günümüzde en yüksek sendikalaşma oranları ise, %72-%82 arasındaki değişen oranlarla İsveç, Danimarka ve Finlandiya'da görülmektedir. Belçika ve Norveç'te her iki işçiden birisi sendikaya üye iken; Avusturya, İtalya, İngiltere ve Kanada'da yaklaşık üç işçiden birisi sendikaya üye bulunmaktadır. Almanya'nın sendikalaşma oranı %23.4 ile ortalamanın altında, ancak Japonya, İsviçre, ABD ve Fransa'daki sendikalaşma oranının üzerinde bulunmaktadır. Avrupa ülkeleri içinde en düşük sendikalaşma oranı ise, %8.3 ile Fransa'da görülmektedir (Tablo 4).

Tablo 4: 2002 Yılı İtibarıyla Net Sendikalaşma Oranları (%)

Ülkeler	Sendikalaşma Oranı (%)
İsveç**	82.2
Danimarka*	75.9
Finlandiya**	72.2
Belçika*	58.1
Norveç	53.5
Avusturya	35.6
İtalya	35.3
İngiltere	29.0
Kanada	26.6
Hollanda	23.5
Almanya	23.4
Avustralya	23.1
Japonya	20.2
İsviçre	20.2
ABD	13.3
Fransa***	8.3

* 2000 yılı verisi, **20001 yılı verisi, ***Fransa'ya ait veri Visser, Jelle. (January 2006). "Union Membership Statistics in 24 Countries", **Monthly Labor Review**, s. 45'ten alınmıştır.

Kaynak: Lesch, Hagen. (4/2004). "Trade Union Density in International Comparison", **CESifo Forum**, s.12'deki şekilden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Yukarıda da değinildiği gibi Batı Avrupa ülkelerinde sendikalaşma oranları, 1970'li yıllardaki sendikalaşma oranları ile karşılaştırıldığında, dünyadaki hemen hemen bütün ülkelerde hızla düşerken, yalnızca Belçika, İsveç, Finlandiya ve Danimarka'da yükselmektedir. Dolayısıyla dünyadaki genel eğilimin dışında kalan bu dört ülkede, sendikalar güçlerini korumakta ve hatta arttırmaktadır (Visser, 2006: 45). Söz konusu dört ülkenin ortak özelliklerine bakıldığında, kurumsal ve görece uzlaşmacı bir endüstri ilişkileri sistemine sahip olmalarının yanısıra, işsizlik sigortasında da Ghent sistemini benimsedikleri görülmektedir. Böylelikle bu veriler, gönüllülük esasına dayanan Ghent sisteminin uygulandığı ülkelerde işsizlikle sendikalaşma oranı arasında, zorunlu işsizlik sigortası sisteminin uygulandığı ülkelerin aksine, pozitif bir ilişki olduğunu doğrulamaktadır. 1990'ların ilk yarısında Finlandiya ve İsveç'te işsizliğin arttığı bir dönemde sendikalaşma oranlarının yükselmesi buna bir örnek olarak verilebilir (Lesch, 2004: 15). Danimarka'da da İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO)'nun 1992 ve 2002 yıllarında üyeleri arasında yaptığı bir araştırmada, işsizliğin %12 civarında olduğu 1992 yılında sendika üyelerinin %90'ı işsizlik sigortası fonuna üye olmak için sendikaya katıldıklarını söylerken; işsizliğin %5'e düştüğü 2002 yılında sendika üyelerinin yalnızca %73'ü işsizlik sigortasına üye olmak için sendikaya

katıldıklarını belirtmiştir. Dolayısıyla Ghent sisteminde işsiz kalma riskinin yüksek olduğu durumlarda, sendikaya üye olma eğilimi artmaktadır (Lind, 20006). Ayrıca Ghent sistemi, istihdam ile sendikalaşma oranı arasında da pozitif bir ilişki kurulmasına neden olmaktadır. Zira yeni işlerle birlikte işgücü piyasasına yeni giren işçilerin sayısı da artmakta; bu işçilerin yüksek bir işsizlik riski ile karşı karşıya olmaları ise, Ghent sisteminin gördüğü ülkelerde sendikalaşma oranını olumlu yönde etkilemektedir (Western, 1993: 271-272).

Sendikacılığı etkileyen iş piyasası kurumlarını ikiye ayırmak mümkündür: Pazarlık gücünü veya sendikacılıktan elde edilen net faydayı arttırarak, sendikalaşma oranını olumlu yönde etkileyen “tamamlayıcı kurumlar”; işçiler tarafından sendika gelirlerini ve iş güvencesini ikame eden faktörler olarak algılanan ve sendikalaşma oranını olumsuz yönde etkileyen “ikame edici kurumlar”. İkame edici kurumlara, işsizlik yardımları, iş güvencesine ilişkin düzenlemeler, ücret indeksleri, toplu iş sözleşmelerinin zorunlu teşmili örnek olarak gösterilebilirken; tamamlayıcı kurumlara asgari ücret, işçi temsilciliği, merkezi toplu pazarlık ve Ghent sistemi örnek olarak verilebilir. Tamamlayıcı bir kurum olarak Ghent sisteminin uygulandığı ülkelerde sendikalar, işçiler arasında yüksek bir gelir beklentisine neden oldukları için işsizliğin yüksek olması sendikaların üye potansiyelini arttırıcı bir etkide bulunmaktadır. Özellikle sendika üyesi olmayan işçilerin işsizlik sigortası kapsamı dışında tutulması, işsizlik riski taşıyan işçilerin sendikaya üye olma eğilimlerini arttırmaktadır (Checchi ve Lucifora, 2002: 4, 20).

Farklı bir görüşe göre ise, işçi sınıfının siyasi gücünün arttırılabilmesi için kamu politikalarının herkesi kapsamaması, bireysel ihtiyaç tespitine ve “kendi kendine yardım” ilkesine dayanan gönüllü sigorta sistemlerinden kaçınması gerekmektedir (Esping-Andersen, 1985: 33). Bu görüşün doğru olması durumunda, gönüllülük ve kendi kendine yardım ilkesine dayanan Ghent sisteminin gördüğü ülkelerde sendikalaşma oranının düşük olması gerekmektedir. Ancak uygulamada Ghent sisteminin uygulandığı ülkelerde, bilâkis yüksek bir sendikalaşma oranı görülmektedir. Öyle ki, emek yanlısı iktidarın, işgücü hacminin ve Ghent sisteminin sendikalaşma üzerine etkilerini ele alan bir çalışmada, Ghent sisteminin sendikalaşma oranı üzerinde yaklaşık %20 oranında olumlu bir etki yaptığı bulunmuştur¹⁸. Finlandiya’da 2003 yılında yapılan bir araştırmada ise, sendika üyelerinin %58’i kazançla bağlantılı menfaatlerin sendikaya üyeliklerini belirleyen önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir (Böckerman ve Uusitalo, 2005:5). Bu konudaki diğer bir tartışma noktası, Ghent sisteminin mi sendikacılığı güçlendirdiği, yoksa sendikacılığın zaten güçlü olduğu ülkelerde mi Ghent sisteminin uygulandığıdır. Ancak tarihsel olarak bakıldığında Ghent sisteminin ilk olarak uygulandığı ülkelerde sendikacılığın güçlü olmadığı,

¹⁸ Ekonomik faktörlerin ve kurumsal düzenlemelerin sendikacılık üzerindeki etkilerini ölçen bir diğer çalışma için bkz: (Blaschke, 2000: 217-236).

hatta zorunlu sigorta sistemini görüldüğü ülkelerdeki sendikacılığın çok daha güçlü olduğu ortaya çıkmaktadır ki; bu durum, yukarıdaki ikinci varsayımı çürütmektedir (Rothstein, 1992: 42-43).

IV. Ghent Sistemi: Bir İskandinav veya Kuzey Avrupa Modeli (mi?)

Ghent sistemi, daha önce de değinildiği gibi, günümüzde yalnızca Belçika, İsveç, Danimarka ve Finlandiya'da görülmektedir. Bu ülkelerden Belçika, bir Kuzey Avrupa ülkesi¹⁹ olmadığı gibi, refah devleti anlayışı da diğer üç ülkeden farklılık göstermektedir. Bunun yanı sıra diğer Kuzey Avrupa ülkeleri olan Norveç ve İzlanda'da ise Ghent sistemi görülmemektedir. Bu nedenle Ghent sistemini İskandinav veya Kuzey Avrupa modeli olarak adlandırmak çok doğru olmayacaktır.

Kuzey Avrupa ülkeleri arasında sosyal refah düzenlemeleri açısından bazı benzerlikler olmakla birlikte, bu ülkelere yakından bakıldığında aralarında önemli farklılıkların olduğu da görülmektedir. İşsizlik sigortası açısından, daha önce de değinildiği gibi, Danimarka, İsveç ve Finlandiya'da Ghent sistemi görülürken; İzlanda ve Norveç'te zorunlu işsizlik sigortası sistemi uygulanmaktadır. Ayrıca kendi hesabına çalışanlar İsveç, Danimarka, İzlanda ve Finlandiya'da işsizlik sigortasından yararlanabilirken; Norveç'te yararlanamamaktadır. Birbirini tamamlayan temel sosyal güvenlik (düz oranlı yardımlar) ile standart sosyal güvenlik (kazanca bağlı yardımlar) uygulamaları, İskandinav modelinin temel ilkelerinden birisi iken; bu ilke işsizlik sigortasında mutlak olarak değil, kısmen uygulanmaktadır. İsveç ve Finlandiya'da kazanca bağlı işsizlik yardımından yararlanamayan işsizler, herhangi bir ihtiyaç tespiti yapılmaksızın, düz oranlı yardımlardan faydalanmaktadır. Diğer üç Kuzey Avrupa ülkesinde ise, kazanca bağlı işsizlik yardımından yararlanamayan işsizlerin sosyal yardımdan yararlanabilmesi için, kişilerin onurlarını rencide edebilecek ihtiyaç tespitlerinin yapılması gerekmektedir²⁰ (Hatland, 1998: 5). Dolayısıyla bu ülkelerde kazanca bağlı işsizlik yardımından yararlanmayanlar, düz oranlı yardımlardan yararlanamamakta; ancak ihtiyaç tespiti yapıldıktan sonra uygun görülen sosyal yardımdan yararlanabilmektedir (Tablo 5).

¹⁹ Kuzey Avrupa ülkeleri ile İskandinav ülkelerinin kapsamı farklıdır. İskandinav ülkeleri yalnızca İsveç, Norveç ve Danimarka'dan oluşurken; Kuzey Avrupa ülkeleri İskandinav ülkelerine ilaveten İzlanda, Finlandiya ile bu ülkelere bağlı olan bölgeleri (Greenland, Faroe Adaları ve Åland) kapsamaktadır.

²⁰ İsveç ve Finlandiya'daki yardımları, sosyal güvenlik yöntemlerinden herhangi bir ihtiyaç tespitine dayanmadan yapıldığı için devletçe bakılma yöntemine; Norveç, İzlanda ve Danimarka'daki yardımları ise, ihtiyaç tespitine dayandıkları için, sosyal yardımlara benzetmek mümkündür.

Tablo 5: Kuzey Avrupa Ülkeleri İşsizlik Sigortası Sistemlerinin Özellikleri

Ülkeler	Kazançla Bağlantılı Haklar		Düz Oranlı Temel Haklar
	Üyelik	Kendi hesabına çalışanlar kapsamında mı?	
Danimarka	Gönüllü	Evet	Hayır Sosyal Yardım
İzlanda	Zorunlu	Evet	Hayır Sosyal Yardım
Norveç	Zorunlu	Hayır (+64 yaş dışındakiler için)	Hayır Sosyal Yardım
İsveç	Gönüllü	Evet	Evet Günlük 240 SEK
Finlandiya	Gönüllü	Evet	Evet Günlük 118 FIM

Kaynak: Hatland, Aksel. (1998). “The Changing Balance Between Incentives and Economic Security in Scandinavian Unemployment Benefit Schemes”, ISSA Research Conference on Social Security, Jerusalem, s.4.

Ghent sistemi, bir tezat olarak algılanabilecek şekilde, Danimarkalı bilim adamı Esping-Andersen’in refah devleti tipolojisine göre²¹ “muhafazakar/korporatist” refah devleti olarak sınıflandırılan Belçika ile “sosyal demokrat” refah devleti olarak sınıflandırılan İsveç, Danimarka ve Finlandiya’da görülmektedir. Sosyal demokrat refah devletinde, evrensel gelir garantisi, sosyal dayanışma ve sınıflar arası eşitlik ile korunmaya muhtaç gruplara yönelik gelişmiş hizmetler ön plana çıkarken ve finansal refah olanakları esas itibarıyla vergilere dayanırken; muhafazakar/korporatist refah devletinde de sosyal haklar sınıf ve statüye göre farklılık göstermekte, sosyal refahın merkezi olarak aile esas alınmakta ve finansal refah olanakları genel olarak prim esasına dayanmaktadır. Bu nedenle Ghent sisteminin, piyasa sistemi çerçevesinde ihtiyaç tespitine dayanan mütevazı yardımların veya sosyal güvenlik planlarının söz konusu olduğu ve bireysel kendi kendine yardım sistemine müdahale etmemek için tüm vatandaşlara görece olarak düşük düz oranlı haklar sağlayan ABD, İngiltere gibi “liberal” refah devletlerinde (Özdemir, 2004: 103-113) görülmesi beklenirken; muhafazakar/korporatist ve sosyal demokrat refah devletlerinde görülmesi bir çelişki olarak algılanabilmektedir. Bir başka deyişle gönüllü işsizlik sigortası sistemi, İskandinav ülkelerinin

²¹Gösta Esping-Andersen devlet, piyasa ve aile arasındaki farklı ilişki modellerine bağlı olarak sosyal refah devletlerini üç gruba ayırmıştır: Liberal, muhafazakar/korporatist ve sosyal demokrat refah devleti. Dekomüdfikasyon –decommodification- (eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik gibi temel toplumsal ihtiyaçların meta olmaktan çıkarılması) (Çelik, 2005) düzeylerinin farklı olduğu sosyal devlet modelleri konusunda ayrıntılı bilgi için bkz: (Esping-Andersen, 1990: 75-78).

dayanışma geleneği ile bağdaşmadığı için, bu ülkelerde devlet korumacılığının yerini liberal düşüncelerin aldığı izlenimi oluşabilmektedir (Hatland, 1998: 4). Ancak Ghent sistemi, bu ülkelerde devlet tarafından sağlanan ve genellikle vergilerle finanse edilen, düşük düzeyde olmakla birlikte herkesi kapsayan taban işsizlik yardımına ilave olarak, gönüllülük esasına dayanan ve gelire bağlı bir işsizlik sigortası sistemini ifade etmektedir. Bir başka ifadeyle Ghent sisteminin, bu ülkelerde devlet tarafından yapılan işsizlik yardımlarının bir alternatifi değil; bu yardımları tamamlayan bir sistem olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Herhangi bir işsizlik sigortası fonuna üye olmayanlar, devletin yaptığı taban işsizlik yardımından yararlanırken, bunun üzerinde daha fazla ve gelire bağlantılı işsizlik yardımı almak isteyenler de bir işsizlik sigortası fonuna üye olarak Ghent sisteminden yararlanmaktadır. Örneğin Finlandiya'da Sosyal Sigorta Kurumu (KELA) herhangi bir işsizlik sigortası fonuna üye olmayan kişilere taban işsizlik yardımı verdiği gibi, işsizlik yardımından 500 gün yararlanan ve henüz iş bulamamış kişilere işgücü piyasası desteği adı altında bir yardımda da bulunmaktadır. Bu yardımları yeterli bulmayıp, gelirleriyle bağlantılı bir yardımdan yararlanmak isteyenler ise, genellikle bir sendikaya katılarak (veya çalışmanın ilerleyen bölümünde anlatılacağı gibi, son zamanlarda sendikaya bile katılmadan) bir işsizlik sigortası fonuna üye olmaktadır (Böckerman ve Uusitalo, 2005: 5).

V. Ghent Sistemini Zayıflatmaya Yönelik Arayış ve Uygulamalar

Son yıllarda bağımsız (herhangi bir sendika tarafından yönetilmeyen) işsizlik sigortası fonlarının ortaya çıkması ve popülerite kazanması, kazanca bağlı işsizlik sigortası yardımları ile sendika üyeliği arasındaki bağın yavaş yavaş gevşemesine neden olduğu gibi, sendikalaşma oranlarının da düşmesine neden olmaktadır. Bu konuda en çarpıcı gelişmelerden birisi Finlandiya'da görülmektedir. Finlandiya'da 1993 yılında %84 olan sendikalaşma oranı, 2002 yılında %73'e kadar düşmüştür. Bu düşüşün ancak ¼'lik kısmını işgücündeki ve işgücü piyasasındaki değişim ile açıklamak mümkünken; geri kalan kısmını sendika üyeliğini bir ön koşul olarak istemeyen bağımsız işsizlik fonunun kurulması ile açıklamak mümkündür (Böckerman ve Uusitalo, 2005: 14).

Finlandiya'da sendikaya üye olmadan herhangi bir sendikanın yönettiği işsizlik sigortası fonuna üye olmak mümkün olmakla birlikte, çok az sayıda işçi bu imkândan yararlanmıştır. 1984 yılında çıkarılan işsizlik sigortası fonu ile ilgili kanun, sendikalara herhangi bir atıfta bulunmamakla birlikte, ilk bağımsız işsizlik sigortası fonu ancak 1992 yılında kurulmuştur. Finlandiya'da resmi adı Genel İşsizlik Fonu (Yleinen työttömyyskassa –YTK-) olan bağımsız işsizlik sigortası fonu, prensip olarak yalnızca özel sektörden üyelere sahipken, son yıllarda kamu sektöründen de üye kabul etmeye başlamıştır. Alfa-kassan adında benzer bir bağımsız işsizlik sigortası fonu, 1998 yılında İsveç'te de kurulduysa da, bu fonun üye sayısı Finlandiya'daki fonun üye sayısından önemli ölçüde azdır. 1990'ların

başında işsizliğin hızla yükselmesi ile birlikte, YTK'nin üye sayısı da artmıştır. YTK'nin üye sayısı 2005 yılı itibarıyla 200.000 civarında iken; Alfa-kassan'ın üye sayısı yaklaşık 69.000'dir. İsveç'teki fonun daha az üyeye sahip olmasının temel nedenlerinden birisi, aidatların daha yüksek olmasıdır. Alfa-kassan'a üye olmanın yıllık maliyeti, YTK'ye üye olmanın yıllık maliyetinden 3 kat daha fazladır (1380 SEK -150€-) (Böckerman ve Uusitalo, 2005: 5).

Finlandiya'da 2000'li yıllardan itibaren YTK'ye üye olanların sayısı hızla artmıştır; YTK, günümüzde Finlandiya'daki işgücünün yaklaşık %10'unu kapsamaktadır. Ancak burada önemli olan nokta, YTK'nin üye sayısının artışıyla sendikalaşma oranındaki düşüşün eş zamanlı olarak gerçekleşmesidir (Eiro, 2005(b)). YTK'nin hızla üye kazanmasının arkasında ağırlıklı olarak, son zamanlarda yeni işlerin yaratıldığı özel sektörden üyeye sahip olmasının ve katkı paylarının sendikalar tarafından yönetilen fonların katkı paylarından çok daha düşük olmasının yanı sıra, siyaset dışı bir kimliğe sahip olması yatmaktadır. Finlandiya'nın en büyük işçi konfederasyonu olan SAK'ın sol kanatta yer alan siyasi partilerle yakın ilişki içinde olması, konfederasyon içinde çeşitli huzursuzluklara neden olmaktadır. Nitekim Ocak 2006'da yapılan son başkanlık seçiminde SAK'ın açıkça sol eğilimli bir siyasi partiyi desteklemesi, SAK'ın içindeki hiç de küçümsenmeyecek oranda olan sağ kanatta yer alan parti yandaşlarını rahatsız etmiştir. Bu nedenle siyasi görüşleri nedeniyle bazı çalışanlar, üye oldukları sendikadan ve sendikanın yönettiği işsizlik sigortası fonundan ayrılarak, YTK'ye üye olmayı tercih etmektedir (Jokivuori, 2006: 87).

Genel olarak, sendikalar tarafından yönetilen işsizlik sigortası fonuna katılmanın maliyeti, bağımsız bir fona katılmanın maliyetinden daha yüksek olmaktadır. Çünkü sendikaların yönettiği işsizlik sigortası fonundan yararlanabilmek için çalışanlar, sendika üyelik aidatına ilave olarak işsizlik fonuna katılım payı ödemek zorundadır²². Halbuki bağımsız işsizlik sigortası fonundan yararlanmak isteyen çalışanlar, yalnızca bu fona katılım payı ödemek zorundadır. Ancak kimi zaman sendikaların yönettiği işsizlik sigortası fonuna katılım payı, bağımsız bir fonun katılım payından daha düşük olmaktadır. Örneğin Finlandiya'da AKAVA ile STTK'nin işsizlik sigortası fonlarına üyelerinin katılım payı, YTK'nin katılım payından çok daha düşüktür. Çünkü bu konfederasyona üye çalışanlar, meslekleri nedeniyle, daha düşük bir işsizlik riski ile karşı karşıya bulunmaktadır. Ancak sendikalar tarafından yönetilen bir işsizlik sigortası fonuna üye olmanın toplam maliyeti yine de daha yüksek olmaktadır. Zira çalışan, bağımsız bir fona ödeyeceği katılım payından daha düşük bir katılım payı ödemekle birlikte, aynı zamanda sendika üyelik aidatını da ödemek zorunda kalmaktadır. Bu nedenle bağımsız fonların kurulması, Ghent sisteminin üzerine

²² Sendikalar tarafından yönetilen bazı işsizlik sigortası fonları, sendika üye olmayanları da kabul etmekle birlikte; bu kişilerden daha yüksek katılım payı almaktadır.

oturduğu sağlam ayakları zayıflatarak, sendikalaşma oranlarının düşmesine neden olmaktadır.

En yüksek sendikalaşma oranına sahip olan İsveç'te de, özellikle gençler arasındaki sendikalaşma oranı 1993 yılından itibaren düşmeye başlamıştır. Bu düşüşün arkasında 1998 yılında bağımsız işsizlik sigortası fonunun (Alfa-kassan) kurulmasının yanı sıra, 1980'lerin sonundan itibaren sendikaya üye olmadan doğrudan sendikalar tarafından yönetilen işsizlik sigortası fonuna üye olma eğiliminin artması da yer almaktadır. İsveç'te 1980'ler boyunca özel sektörde çalışan beyaz yakalılar arasında yaygın olan bu eğilim, 1990'larda mavi yakalı ve kamu sektöründe çalışanlarda da görülmeye başlamıştır. İşsizlik sigortası fonları, Finlandiya'da sendikaların yeni üye kazanmak için kullandıkları etkili bir araçken; İsveç'te sendika üyeliği için bir güdü olmaktan ziyade, sendikalara adeta birer alternatif haline gelmiştir. Öyle ki 2005 yılının sonu itibarıyla, İsveç'te sendikalar tarafından yönetilen işsizlik sigortası fonuna üye olan her yedi işçiden birisi, herhangi bir sendikaya üye bulunmamaktadır. İşsizlik sigortası fonuna doğrudan üye olanlar, ideolojik nedenlerden ziyade finansal nedenlerden dolayı sendikaya üye olmaktan kaçınılmaktadır. Mavi yakalı işçiler arasında yüksek aidatlar ve düşük işsizlik yardımları nedeniyle memnuniyetsizlik söz konusudur. Bu nedenle sendikaya üye olan işçiler, sendikadan ayrılarak yalnızca işsizlik sigortası fonuna katılmayı tercih etmektedir. Nitekim 2002 yılında işsizlik sigortası fonuna doğrudan üye olan 10 mavi yakalı işçiden en az altısı, eski sendika üyesinden oluşmaktadır. Son yıllarda işsizlik yardımlarının, ücretlerin önemli ölçüde gerisinde kalması nedeniyle sendikaların yalnızca kendi üyeleri için bazı ek yardımlar vermeye başlaması bile, işsizlik sigortasına sendikalı olmaksızın doğrudan üye olanların sayısında herhangi bir düşüşe neden olmamıştır. Dolayısıyla İsveç'te Finlandiya'dan farklı olarak, bağımsız işsizlik sigortası fonu kurulmadan çok önce, 1930larda liberal ve sosyal demokratların uzlaşısı sonucunda, sendikalar tarafından yönetilen bir işsizlik sigortası fonuna sendikalı olmaksızın doğrudan üye olabileme imkânının tanınması, Ghent sistemini esneterek, sendikaların yeni üye kazanma politikalarını etkilemiştir. 1998 yılında bağımsız işsizlik sigortası olan Alfa-kassan'ın kurulmasıyla da sendikalara üye olmayanların işsizlik sigortasından yararlanabilmeleri için yeni bir imkan daha tanınmıştır (Kjellberg, 2006: 88, 91-95).

Özellikle 17 Eylül 2006 tarihinde İsveç'te gerçekleşen genel seçimler öncesinde işsizlik sigortası, siyasi partilerin de ajandalarında yer almıştır. Dört siyasi partinin oluşturduğu ve iktidarı kazanan sağ blok, yüksek işsizlik yardımlarının düşük gelirli olan yeni iş bulmalarını zorlaştırdığını ileri sürerek işsizlik sigortasında köklü bir reform vaadinde bulunmuştur. Zorunlu işsizlik sigortası, azalan işsizlik yardımları ve yardım tavanı gibi değişiklikleri içeren reformun yeni iktidar döneminde hayata geçmesi durumunda, İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO) ile sosyal demokratların muhalefetine rağmen,

İsveç'te Ghent sistemi köklü bir değişikliğe uğrayacaktır. İsveç'te sendikalarca yönetilen ilk işsizlik sigortası fonunun İsveç Metal İşçileri Sendikası tarafından 1897 yılında kurulduğu göz önüne alındığında, bu kadar köklü bir geçmişe sahip olan Ghent sisteminin sorgulanmaya başlaması oldukça düşündürücüdür (Kjellberg, 2006: 93-94, 97).

Danimarka'da ise, işsizlere sosyal yardım yapılması konusundaki uzun tartışmalardan sonra 1907 yılında kabul edilen Ghent sistemi, 1960'lara kadar devlet üzerinde yük oluşturmamış, yalnızca üyelik aidatları ile finanse edilmiştir. Ancak 1960'larda işsizliğin artmasıyla birlikte devlet, sistemi desteklemeye başlamıştır. Günümüzde ise, işsizlik sigortasının %50-%70 oranında finansmanı devlete ait bulunmaktadır. Son yıllarda Danimarka'da da Ghent sistemi tartışılmaya açılmış; bir taraftan işsizlik yardımına hak kazanma koşulları zorlaştırılırken, diğer taraftan işsizlik yardımları ücretlerin gerisinde kalmaya başlamıştır (Lind, 2004).

2001 yılında iktidara gelen Liberal Parti ile Muhafazakâr Halkın Partisi'nin azınlık koalisyon hükümeti ise, liberalizmin en önemli söylemlerinden birisi olan, serbest seçimi merkez alan politikalar üzerinde yoğunlaşmıştır. Yeni hükümetin ajandasında yer alan, sendikalardan bağımsız kamu işsizlik sigortası fonunun kurulması, kısmi süreli çalışanlar için yeni yasal düzenleme yapılması, kapalı işyeri uygulamasının yasaklanması gibi konulara bakıldığında Danimarka'da adeta sendikalara karşı bir savaşa girildiği izlenimi edinilmektedir. Bunların içinden yalnızca kısmi süreli çalışmaya ilişkin yasal düzenleme hedefine ulaşılmış; kamu işsizlik sigortası fonu kurulması ve kapalı işyeri uygulamasının yasaklanması için yeterli parlamenter destek bulunamamıştır (Lind, 2004). Hükümet, kamu işsizlik sigortası fonunun kurulması gibi radikal bir reform gerçekleştirememişse de; Eylül 2002'de çıkarttığı bir kanun ile sendikalar tarafından sektörler bazında yönetilen işsizlik sigortası fonlarına ilave olarak sektörlerarası işsizlik sigortası fonunun kurulmasına imkan tanımıştır. Böylelikle çalışanlar diledikleri işsizlik fonunu seçerken, yeni üye kazanmak için bu fonlar arasındaki rekabet de artmaya başlamıştır. Fonlar, birbirlerinden üye "çalmak" için özellikle katkı paylarını düşürmeye başlamıştır (Eiro, 2002(b)). Öyle ki, katkı payı yüksek olan bir işsizlik sigortası fonundan, katkı payı düşük olan bir fona geçildiğinde yılda yaklaşık 200 Euro tasarruf edilebilmektedir. 2004 yılı itibarıyla 33 işsizlik sigortası fonundan beşinin sektörlerarası düzeyde faaliyet gösterdiği düşünüldüğünde, bu alandaki rekabetin ne düzeyde olduğunu tahmin etmek mümkündür. Ayrıca sendikaları birbirinden ayıran, faaliyet gösterdikleri sektörlerle bağlı olarak, kesin sınırlar varken; işsizlik sigortası fonları arasında benzer bir sınırın olmaması, sendika üyeliği ile işsizlik sigortası fonu üyeliği arasındaki yakın ilişkiyi de ortadan kaldırmaktadır. Her ne kadar Danimarka'da Ghent sisteminin kabul edildiği 1907 yılından beri, sendika üyeliği işsizlik sigortası fonuna üye olmak için bir ön koşul değilse de, çalışanların çoğu bunun farkında değildir; hatta sendika üyeliği ile

İşsizlik sigortası fonu üyeliği arasındaki farkı bilmemektedir. Özellikle LO'ya bağlı sendikalar ise, çalışanlara bu konuda bilgi vererek, sendika ve fon üyeliğinin kendi özgür seçimlerine dayandığını açıklamaktan kaçınmaktadır. Bu nedenle yeni yasal düzenleme, işsizlik sigortasının sendika üyeliğinden bağımsızlığının altını çizerek, bu uygulamanın yaygınlaşmasını kolaylaştırmaktadır. Dolayısıyla hükümetin amacı, her ne kadar işsizlik sigortası fonlarını sendikaların yeni üye kazanmada kullandıkları bir araç olmaktan çıkarmak değilse de; getirilen yasal düzenleme, böyle bir sonuca neden olmaktadır. Sendikalar bu değişikliği henüz bir tehlike olarak görmemektedir; ancak sendikaların bu konuda sessizliklerini korumaları durumunda, Danimarka'daki sendikalaşma oranının Avrupa ortalaması düzeyine düşmesinden endişe edilmektedir (Lind, 2004).

Belçika'da ise, 1944 yılından beri zorunlu işsizlik sigortası sistemi görülmekte; işsizlik sigortası esas itibarıyla işçi ve işverenlerin primleri ile finanse edilmekte ve sosyal tarafların da katıldığı Ulusal İstihdam Bürosu (RVA/ONEM) adını taşıyan bir kamu kurumu tarafından yönetilmektedir. Bağımsız sendika fonlarının kaldırılmasına rağmen, işsizlik yardımı ödemeleri belirli ölçüde yine sendikaların elinde bulunmaktadır. İşsiz kişilerin bireysel tercihine göre işsizlik yardımları, ya sendikalar tarafından yönetilen özel ödeme büroları tarafından²³ veya bir kamu kurumu olan İşsizlik Yardımı Bürosu (HVW/CAPAC) tarafından verilmektedir. Ancak Belçika'da zorunlu işsizlik sigortası sistemine geçilmesi ile birlikte, sendika üyeliği ile işsizlik sigortası arasındaki yasal bağ zayıflamışsa da, tarihsel nedenlerden dolayı çalışanların çoğu hâlâ işsizlik sigortası ile sendika üyeliği arasında psikolojik ve idari bir ilişki olduğunu düşünmekte ve işsizlik yardımlarını sendikaların yönettiği bürolardan almayı tercih etmektedir. Nitekim 1977-2005 yılları arasında yapılan ödemelerin %86'sı sendikaların yönettiği bürolar tarafından yapılmıştır. Çünkü işsiz kalanlar ve erken emekli olanlar yardımları, bu bürolardan çok daha çabuk ve rahat bir şekilde alabilmektedir. Ayrıca HVW/CAPAC'ın yalnızca 34 bölgesel bürosu bulunurken, sendikaların yönettiği bürolar çok daha yaygındır. Kısacası HVW/CAPAC'ın etkinliği, sendikalarca yönetilen bürolara göre çok düşüktür. Ancak HVW/CAPAC'ın bölgesel bürolarına belediyelerin ücretsiz yer ve personel temin etmelerini sendikalar haksız rekabet olarak kabul etmektedir. Son yıllara Belçika'da sağ ve aşırı sağ kanatta yer alan partiler, sendikaların işsizlik sigortasındaki egemenliğini kırmaya çalışmakla birlikte; bu çabalar, Liberal Parti'nin Sosyalist Parti ile koalisyon kurması nedeniyle henüz başarıya ulaşamamıştır (Vandaele, 2006: 651-654).

²³İşsizlik yardımları yalnızca, en az 50.000 üyeye sahip olma kriterini taşıyan, Hristiyan Sendikalar Konfederasyonu (ACV/CSC), Belçika İşçi Sendikaları Genel Konfederasyonu (ABVV/FGTB) ve Liberal Sendikalar Genel Konfederasyonu (ACLVB/CGSLB) tarafından verilmektedir. Devlet söz konusu sendikaların işsizlik yardımı ödeme bürolarının idari masraflarını karşılamaktadır (Vandaele, 2006: 651).

SONUÇ

Gönüllülük esasına ve sendikalar tarafından yönetilen işsizlik sigortası fonlarına dayanan Ghent sistemi, sendikalarla işsizlik sigortası ve dolayısıyla işsizlik arasında pozitif bir ilişki kurarak sendikaların güç kazanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Zorunlu işsizlik sigortası sisteminin uygulandığı ülkelerin aksine Ghent ülkeleri olarak adlandırılan Danimarka, İsveç, Finlandiya ve Belçika’da sendikalar, işsizliği kendilerine karşı bir tehdit olarak görmedikleri gibi, işsizlik sigortasını da, yeni üye kazanmak ve mevcut üyelerini korumak için bir araç olarak kullanmaktadır. Nitekim Avrupa ülkelerinde sendikalaşma oranları düşme eğilimi içindeyken; yalnızca bu dört ülkede sendikalaşma oranları artmaya devam etmekte veya en azından istikrarlı bir seyir izlemektedir.

Ghent sisteminde işsizlik sigortasından yararlanmak için sendikaya üye olmak gerekmez de, işsizlik fonlarına genellikle sendikalı çalışanlar üye olmaktadır. Ancak son yıllarda bağımsız işsizlik fonlarının kurulmaya başlaması, sendikalar tarafından yönetilen işsizlik fonlarına sendikasız çalışanların üye olma eğiliminin artması ve iktidardaki liberal hükümetlerin işsizlik sigortası sisteminde değişiklik yapma girişimleri Ghent sisteminin geleceğini tartışmaya açmaktadır. Ghent sisteminde görülen bu değişiklikler, sendikaları da yakından etkilemekte; sendikalarla işsizlik sigortası arasındaki bağın gevşemesine ve sendikalaşma oranının düşmesine neden olmaktadır. Ghent sisteminin dayandığı temellerin bu şekilde sarsılmaya başlaması karşısında sendikalar henüz tepkilerini yeterince ortaya koyamamıştır. Ghent ülkelerinde sendikaların, kendilerine özgü bulunan işsizlik sigortası sistemlerini koruyamaması durumunda, önemli bir güç kaybına uğrayacaklarını söylemek mümkündür.

Kuşkusuz Ghent ülkelerinde sendikalaşma oranlarının yüksek olmasının tek nedeni, diğer ülkelerden farklı olan bir işsizlik sigortası sistemi uygulamaları değildir. Uzlaşmacı, barışçı ve kurumsal bir endüstri ilişkileri sistemine sahip olmaları, merkezi toplu pazarlıkların önem taşıması sendikalar üzerinde olumlu etkide bulunsa da, bu özelliklere sahip diğer ülkelere nazaran Ghent ülkelerinde sendikalaşma oranının daha yüksek olmasındaki en önemli belirleyici unsur, uygulanan farklı işsizlik sigortası sistemidir. Bu nedenle işsizlik sigortası ile sendikalar arasındaki köprünün yıkılması durumunda, söz konusu dört ülkede sendikalar için yeni bir dönem başlayacaktır. Dolayısıyla Ghent ülkelerindeki sendikalar, ya mevcut işsizlik sigortası sistemlerini korumak için aktif bir mücadelenin içine gireceklerdir veya üyelerini korumak ve yeni üyeler kazanmak için ayrıcalıklı yeni politikalar uygulamak zorunda kalacaklardır.

KAYNAKLAR

-Ben-Israel, Gideon ve Fisher, Hanna. (1992). “Trade Unions in the Future: Organizational Strategies in a Changing Environment”, **IIRA 9th World Congress**

Proceedings, Vol:II, Sydney, ss.85-98.

-Blaschke, Sabine. (2000). "Union Density and European Integration: Diverging Convergence", **European Journal of Industrial Relations**. Vol:6, No: 2, ss.217-236.

-Böckerman, Petri ve Uusitalo, Rope. (2005). "Union Membership and the Erosion of the Ghent System": Lessons From Finland", **Labour Institute for Economic Research Discussion Papers 213**, ss. 1-30.

-Checchi, Daniele ve Lucifora Claudio. (2002). "Unions and Labour Market Institutions in Europe", **Universita degli Studi di Milano Working Paper No: 16.2002**, ss.1-65.

-Çelik, Aziz. (30.10.2005). "Marx Bu Sınavdan Çakardı", **Radikal**.

-Dilik, Sait. (1991). **Sosyal Güvenlik**. Ankara: Kamu-İş.

-Ebbinghaus, Bernhard ve Visser, Jelle. (1999). "When Institutions Matter Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995", **European Sociological Review**. Vol:15, No: 2, ss. 135-158.

-Esping-Andersen, Gøsta. (1985). **Politics Against Markets**. Princeton, N.J.: Princeton University Press.

-Esping-Andersen, Gøsta. (1990). **The Three Worlds of Welfare Capitalism**. Cambridge: Polity Press.

-Haberfeld, Yitchak. (July 1995). "Why Do Workers Join Unions? The Case of Israel", **Industrial and Labour Relations Review**. Vol: 48, No:4, ss.656-670.

-Hatland, Aksel. (1998). "The Changing Balance Between Incentives and Economic Security in Scandinavian Unemployment Benefit Schemes", **ISSA Research Conference on Social Security**. Jerusalem, ss.1-12.

-Holmlund, Betil. (March 1998). "Unemployment Insurance in Theory and Practice", **Scandinavian Journal of Economics**. Vol: 100, No:1, ss.113-141.

-Jokivuori, Pertti. (Spring 2006). "Trade Union Density and Unemployment Insurance in Finland", **Transfer**. Vol:12, No:1, ss.83-87.

-Kjellberg, Anders. (Spring 2006). "The Swedish Unemployment Insurance-Will the Ghent System Survive?", **Transfer**. Vol:12, No:1, ss. 87-99.

-Klandermans, Bert. (September 1986). "Psychology and Trade Union Participation: Joining, Acting, Quitting", **Journal of Occupational Psychology**. Vol: 59, Issue: 3, ss. 189-204.

-Lesch, Hagen. (4/2004). "Trade Union Density in International Comparison", **CESifo Forum**, ss.12-18.

-Lind, Jens. (2004). "The Restructuring of the Ghent Model in Denmark and Consequences for the Trade Unions", **Transfer**. Vol: 10, No: 4, ss.621-625²⁴.

-Lind, Jens. (2006). "The Ghent System in the Nordic Countries- Still a Vehicle for Trade Unions to Recruit Members?", **Industrial Relations in Europe Conference (IREC). The Future of Social Models**. (Ed. M. Stanojević ve J.N. Bergoç). Conference Proceedings, University of Ljubljana.

-Mares, Isabela. (June 2000). "Strategic Alliances and Social Policy Reform: Unemployment Insurance in Comparative Perspective", **Politics & Society**. Vol: 28, No: 2, ss. 223-244.

²⁴ Makale, Lind tarafından e-posta ile gönderildiği için, metin içindeki atıflarda sayfa numarası verilememiştir.

-Özdemir, Süleyman. (2004). **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**. İstanbul: İTO Yayın No: 2004-69.

-Rothstein, Bo. (1992). "Labour Market Institutions and Working-Class Strength", **Structuring Politics. Historical Institutionalism in Comparative Analysis**. (Ed. Sven Steinmo, Kathleen Thelen ve Frank Longstreth). UK: Cambridge University Press, ss.33-56.

-Scheuer, Steen. (1998). "Denmark: A less Regulated Model", **Changing Industrial Relations in Europe**. (Ed. Anthony Ferner& Richard Hyman). Oxford: Blackwell Publishers, ss.143-170.

-Schnabel, Claus. (2003). "Determinants of Trade Union Membership", **International Handbook of Trade Unions**. (Ed. John Addison ve Claus Schnabel). UK: Edward Elgar Publishing, ss.13-44.

-Scruggs, Lyle. (June 2002). "The Ghent System and Union Membership in Europe, 1970-1996", **Political Research Quarterly**. Vol: 55, No: 2, ss.275-297.

-Uçkan, Banu. (Temmuz-Eylül 2001). "Sendika Güvenliğinin Teorik Çerçevesi ve Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**. Cilt: 56, No: 3, ss.157-176.

-Vandaele, Kurt. (2006). "A Report From the Homeland of the Ghent System: The Relationship Between Unemployment and Trade Union Membership in Belgium", **Transfer**. Vol: 13, No: 4, ss. 647-657.

-Visser, Jelle. (January 2006). "Union Membership Statistics in 24 Countries", **Monthly Labor Review**, ss. 38-49.

-Western, Bruce. (April 1993). "Postwar Unionization in Eighteen Advanced Capitalist Countries", **American Sociological Review**. Vol:58, No:2, ss.266-282.

-Western, Bruce. (1999). **Between Class and Market**. New Jersey: Princeton University Press.

-Yazgan, Turan. (1992). **İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları**. İstanbul: Kutay.

-<http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2006-2007/europe/denmark.html>- 27.02.2007-.

-Eiro. (2002(a)). "Industrial relations in the EU Member States and candidate countries", <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/07/feature/tn0207104f.html>-12.05.2007-

-Eiro. (2002(b)). "Government liberalises unemployment insurance funds", <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/09/feature/dk0209102f.html>-04.03.2007-.

-Eiro. (2005(b)). "Changes in national collective bargaining systems since 1990", <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/03/study/tn0503102s.html>-12.05.2007-

-Eiro. (2005(b)). "Independent unemployment insurance fund 'undermining unions'", <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/10/feature/fi0510202f.html>-01.03.2007-.