

TAFT - HARTLEY KANUNU ve "ÇALIŞMA HAKKI"

Yazan : Prof. Dr. Cahit TALAS

GİRİŞ:

Kollektif işçi ve işveren münasebetlerini tanzim eden 1947 tarihli Taft - Hartley Kanununun (Labor - Managment Relations Act) kabulünden sonra Birleşik Amerika Devletlerinde sendikaların üzerinde durdukları ve başlıca mücadele mevzularından birisi olarak ele aldıkları bir mesele doğmuş oldu. Bu mesele şaşırtıcı bir ad taşımaktadır: "Çalışma Hakkı". Bugünkü Amerikan mevzuatı ve ekonomik sistemi içinde bu terimle neyin kastolunduğunu aşağıda belirtmeğe çalışacağız. Ancak asıl konumuza girmeden önce bugünkü Amerika'nın Kollektif işçi ve işveren münasebetleri yönünden karşı karşıya bulunduğu birkaç büyük problemi ortaya koymakta büyük fayda vardır.

Bugünkü Amerikan çalışma hayatı serbest kollektif müzakere sistemi üzerine dayanmaktadır. Amerika'da sendikacılığın radikal bir ekonomik, sosyal ve siyasî doktrini mevcut değildir. Gerek işçiler gerek işverenler bunu kanunî yani Devlet müdahalelerini talep eden sisteme tercih etmektedirler. Bu tercih Amerikan ekonomik sistemine, Amerikan demokrasisinin Devlet felsefesine sıkı bir şekilde bağlıdır. Kollektif müzakere sistemi kuvvetli ve bütün haklarına malik bir sendikacılığı şart kılar. Bu sebepten ötürü sendikacılık daha da gelişme yolları aramaktadır. Pragmatik görüşten hareket eden bu sendikacılık kapitalist bir ekonomik sistemi olduğu gibi kabul etmiştir. Fakat bu sistem içinde malik olduğu ve daha da geliştirmek gayretine mevzu teşkil eden kollektif müzakere yolu ile işgücüne yüksek bir hayat standardı sağlamağı araştırmaktadır. Hâlen bu yoldan ve imkândan en geniş ölçüde faydalan-

<sup>1</sup>. Burada Kollektif işçi ve işveren münasebetleri İngilizcenin «Industrial relations» ve Fransızcanın «Relations Industrielles» terimi karşılığı olarak kullanılmıştır. Birçok ilim terimleri gibi bu terimin de dilimizde henüz yerleşmiş ve kabul olunmuş bir karşılığı mevcut değildir.

maktadır. 125 binden fazla kollektif mukavele, nisbeten geri bir durumda olan ve geriliği Amerikanın kendine has bünyesinden, ve, Devletin vazifeleri münakasası içinde liberal felsefenin prensiplerine sadık kalmış olmak gibi bir durumdan gelen, sosyal mevzuatın yerini almaktadır. Fakat Amerikan işverenleri genel olarak işgücünün sendikaları vasıtasıyla gittikçe daha geniş ölçüde malik oldukları müzakere kudretinden şikâyet etmeğe başlamışlardır. Öyleki şimdi Amerikan basınında, Kollektif müzakere mevzuunda muzavenenin işverenler aleyhine dönmekte olduğuna dair görüşlerin yer aldığı ve binaenaleyh sendikaların kudreti üzerinde düşünülmesi zamanın geldiği ileri sürülmektedir. Düşünülürseki bugünkü Amerikan sendikacılığı mevcut işgücünün ancak % 30 ni temsil etmektedir ve bu sendikacılık daha da gelişmeğe namzettir, kollektif işçi ve işveren münasebetleri Birleşik Amerika Devletleri içinde belki de çok uzak olmayan bir gelecekte toplumun en büyük bir meselesi olarak ortaya çıkabilecek ve bazı ekonomik değişmelere ve belki de liberal bir sosyalizm istikametinde yol açabilecektir. Bu temayül Devlete muayyen konularda daha fazla müdahale imkânı verebileceği gibi, büyük huzursuzlukları önlemek için de ehemmiyeti ve kudreti ile toplum hayatında derin tesirler icra edebilecek bir kısım sanayi üzerinde daha fazla söz sahibi olmayı arzu edebilecektir. Böylece bir temayülün belirip benimsenmesinde dış olayların ve gelişmelerin icra edebilecekleri tesiri kabul etmek mümkündür. Gerçi Amerikan toplumunun bugün diğer dünya memleketleri arasında erişmiş olduğu refah seviyesinin sağlanmasında hususî teşebbüs rejiminin birinci derecede rol icra etmekte olduğu kanaati her muhitte derin bir inanç halindedir. Fakat kırk yıla yakın bir tecrübeden sonra, Sovyet Rusya'nın sınaî ve ziraî istihsal seviyesinde kaydetmiş olduğu büyük ilerleme ve dünya ötesi sahalar yarısındaki spektaküler başarısı ve nihayet 1965-70 yılları arasında Amerika'nın istihsal derecesine ulaşabileceği iddiası, Amerika'nın bir kısım müesseseleri ve düşüncesi üzerinde tesir icra edebilecek bir mahiyet ve derinlik taşımaktadır. Hususile soğuk harp nihayet bulup iki kampa ayrılmış memleketlerin münasebetleri normal bir safhaya girdiği takdirde, her sahada belirebilecek karşılıklı tesirleri kabul etmek gerekir. Başkan Eisenhower'ın son bütçe nutkunda ifade ettiği gibi bugünkü Amerika'nın en iyi tarafı "Hürriyet" kelimesi içinde ifadesini bulabilir. Gerçekten Amerikan toplumu ana hürriyetleri konusunda hiçbir şekilde taviz vermek temayülünde değildir. Fakat bu hususiyetleri muhafaza etmek suretile de hususî teşebbüs ekonomisinin felsefesinde ve bazı alanlarda daha sosyal bir anlayışın zamanla yer edinmesi mümkün sayılabilir.

Amerikan toplumunun devamlı olarak düşünceye sevkeden ve zaman zaman da heyecanlandıran bir mesele de işsizliktir. 1929-1939 yıllarındaki işsizliğin toplum ve fert üzerinde yapmış olduğu derin ve olduk-

ça tahripkâr tesirler hafızalardan silinmemiştir. İşsizlik hâdisesi, toplumun bütün müesseseleri üzerinde iz bırakır. Ekonomik, sosyal, moral ve kültürel hayat, mevcut olduğu takdirde, genişliği nisbetinde işsizliğin tahrip edici tesirlerine maruzdur. İşsizliğin yaygın bir hal aldığı toplumlarda her iki manasıyla de "Çalışma Hakkı - Right to work - Droit au travail" muhtevasını kaybeder.

İktisadî sistemi orodoks bir kapitalizme dayanan, ayrıca siyasî stürüktürü icabı, Federal Devletin yetkilerinin oldukça tahdit edilmiş bulunduğu Amerika'da tam çalıştırmayı sağlamak, başka bir deyimle işsizliği önlemek bazan güç, girift ve Devletin müdahalesini gerektiren bir mesele olarak ortaya çıkmaktadır. Alınması mümkün tedbirler meyanında fikir ve düşünceler ayrılmakta, tanınmış ve hattâ aynı doktrine mensup ekonomistler bazan birbirile bağdaşamıyacak tedbirler tavsiye etmekte ve meselâ bunlar arasında İşsizlik sigortasının liberalizasyonu dahi ileri sürülmektedir.

1957 - 1958 durgunluğu ve bunun yarattığı ortalama % 7 işsizlik, Amerikan toplumunu, hususile işçileri, işverenleri ve hükûmeti heyecanlandırmıştı. Esasında nisbeten çabuk heyecanlanan ve hissî bir karakter taşıyan vasat Amerikalı, geniş bir publisitenin de yardımıyla derhal 1930 yıllarının huzursuzluğu içine düşme temayülü göstermiştir. Hattâ, Prof. John R. Mayer gibi ekonomistler, tatmin olunmamış pek az ferdî istihlâk ihtiyacı mevcut olduğunu ve uzun bir vade içinde dahi ekonomik perspektifin bir gelişme göstermeyeceğini ileri sürerek açık bir bütçe ve kolay kredi siyasetinin tatbikini ve geri kalmış sektörlere ve sahalara geniş sermaye yatırımları yapılması zaruretini kabul etmektedir. Şüphesiz bu görüş işsizlikle, daha doğrusu işsizliğin sebebi olan carî istihlâk ve yatırımın kifayetsizliği hâdisesi ile mücadele mevzuunda Keynes'ten beri ortaya konan muhtelif düşüncelerin yalnız tek bir misalini teşkil etmektedir.

Umumî olarak mesele şudur ki, Birleşik Amerika işsizlikle mücadele ve tam çalışmayı devamlı olarak ön plânda tutmak zorundadır. Zira bugünkü iktisadî sistemin temadisi ve sağlam görünen sosyal bünyenin zayıf düşmemesi bu konudaki muvaffakiyetin derecesine bağlanabilir. İşsizlik yaygın bir dereceye vardığı takdirde, şüphesiz diğer bütün neticelerinden gayri kollektif işçi ve işveren münasebetlerine en geniş bir şekilde tesir edebilecek ve işverenlerle işçiler arasında esasen mevcut olan karşılıklı itimatsızlığı da artırabilecektir. Bu hal şiddetli menfaat uyumsuzluklarına müncer olabilir.

Amerikan toplumunu bir bütün olarak mütalâa ettiğimiz takdirde üzerinde durulması gereken diğer bir problem de zenci problemidir. Bi-

lindiği üzere hususiyle Güney devletlerinde zaman zaman ortaya çıkan şiddetli tepkiler toplumun huzurunu ihlâl edecek bir mahiyet ve vüsat iktisap edebilmektedir. Sivil harp ve Lincoln esarete nihayet verdi. Fakat o zamandan bu yana hemen hemen bir yüz yıl geçmiş olduğu halde Amerikan halkının bir kısmı nezdinde “renk” ön hükmü ve kompleksi silinmedi. Bu durum Güney eyaletlerinde halâ çok bariz bir şekilde yaşamaktadır. Bugün renkli halk, haklarını yeter derecede savunacak imkân-lara henüz tamamiyle ulaşamamıştır. Eğitim durumları, iktisadî, başka bir deyimle gelir bakımından yetersizlikleri, sosyal oluşları, ve uzun esaret yıllarının tesis etmiş olduğu aşağılık duygusu hâlâ onları tabi durumda kalmağa mecbur kılmaktadır. Fakat belki de çok uzun sürmiyecek bir zaman içinde bu durumları ve kompleksler değişecektir. Eğer bu müddet içinde bir kısım Amerikan halkı nezdinde ve hususiyle Güney eyaletlerinde “renk” meseleleri makul ve normal hudutları içinde kabul ve mütalâa olunmazsa vahim huzursuzluklara ve her türlü ihtilâtlara yol açabilir.

“Zenci” dâvası Amerika'nın işsizlik meselesi ile de yakın bir irtibata maliktir. Sosyal ve Ekonomik durumunun bir neticesi olarak daha az kalifiye olan “renkli” işçi, işsiz kalma hali ile çok daha kesif bir şekilde karşı karşıyadır. Bu husus 1957 - 58 ekonomik durgunluğu sırasında da Amerikan toplumu içinde ve hususile İş ve İşçi Bulma Bürolarında kolaylıkla müşahede olunabilmıştır. İşsizlik hâdisesinin fert üzerinde, ferdin yaşayış ve sosyal münasebetlerinde ve topluma karşı durumunda ve duygularında yarattığı menfi ve tahripkâr neticeler hatırlanacak olursa, “renk” tepkisinin Amerikan toplumu için bu yönden de arzelmekte olduğu önem açık olarak belirmiş olur.

## I — TAFT - HARTLEY KANUNU VE “ÇALIŞMA HAKKI”

Bugünkü Amerikan Kollektif işçi ve işveren münasebetleri, 1935 tarihli Wagner Kanununun (National Labor Relations Act) yerini almış olan ve 1947 tarihini taşıyan Taft - Hartley (Labor - Managment Relations Act) kanununun koymuş olduğu hükümler dahilinde cereyan etmektedir. Bu kanun Wagner kanununa nazaran, aşağıda kısaca izahına çalışacağımız “Sendika Emniyeti” prensibine getirmiş olduğu bazı tahditler neticesinde bu incelemenin esas konusunu teşkil eden “Çalışma Hakkı” meselesini doğurmuş ve hususile bu sebepten ötürü de bir kısım hükümlerinin tâdili için, sendikaların başlıca mücadelesine mevzu olmuştur. Bu mücadelenin esasına, sendikaların sermaye karşısında daha fazla kollektif müzakere kudretine sahip olması düşüncesi ve arzusu hâkimdir. Hal-

buki sermaye de yukarıda kısaca temas ettiğimiz üzere sendikaların kollektif müzakere ve bunun yanında politik kuvvetlerinin hudutlarının tehlikeli bir şekilde genişlemekte olduğuna kanidir. Taft - Hartley kanunu bu son düşüncenin bir mahsulü olarak mütalâa olunabilir. Esasında Birleşik Amerika'da sendikaların ilk doğup gelişme devreleri müşkül şartlar içinde vuku bulmuş, umumî efkâr, hükümetler ve teşriî organlar sendika hareketlerini şüphe ile karşılamışlar ve çalışma ve gayelerini gayri meşruluk içinde mülâhaza etmişlerdir. Bir müddet sonra mahkemeler, resmî makamlar ve umumî efkâr bu ilk görüşlerinden rücu etmeğe başlamışlar ve işçi teşekküllerinin, sendikaların demokratik bir cemiyet içinde lüzumlu ve faydalı bir muvazene unsuru olduğunu kabul etmişlerdir. Bununla beraber bu görüş işverenler tarafında yer bulamamış ve mevzuatın kifayetsizliklerinden faydalanarak ellerindeki bütün vasıta ve imkânlarla sendika hareketlerine ve sendikaların gelişmelerine mukavemet etmişlerdir. Bunun bir neticesi ve bu mukavemete bir tepki olarak başlangıçta Amerikan işçi ve sendika hareketleri içinde radikal temayüllerin yer bulması mümkün olmuştur. İşverenlerin kendi kontrolleri altında sendika kurarak bağımsız sendika hareketlerini önlemeğe çalışmaları, sendikalı işçilere iş vermemeleri ve onları işlerinden çıkarmaları bir taraftan işçilerin şiddetli mukavemetleri ile karşılaşmış, diğer taraftan da teşriî organların harekete geçmelerine müessir olmuştur. 1935 tarihli Wagner kanunu, işçileri kanunun himayesi altında teşkilâtlanma hakkını sarıh olarak tanımıştır. Bundan sonra ve hususile Başkan Rosevelt idaresinin de teşviki ile işçilerin geniş ölçüde sendikalar içinde teşkilâtlanma hareketlerine şahit olmaktadır.

Sendika hareketleri kuvvet buldukça "Sendika Emniyeti" prensibi de vücut bulmakta ve kollektif müzakerelerin başlıca konularından birisini "Sendika Emniyet" prensibi teşkil etmeğe başlamaktadır. Sendikalı olmıyan işçiye kapalı atelye - closed shop, sendikalı işçilerin çalışabildikleri atelye - Union shop - ve sendika üyesi olduğü müddetçe işin muhafazası - maintenance of membership - şartları kollektif mukaveleler içinde yer almıya başlamışlardır.

Fakat "Sendika Emniyeti" prensibi işverenler tarafından arzu ile kabul olunmamakta idi. Zira "Sendika Emniyeti" prensibi işverenlerin işlerine ve idarelerine bir müdahale olarak kabul ve sendikasız işçiler içinde ferdî ve şahsî hakların bir tahdidi şeklinde mütalâa edilmekte idi. Çalışabilmek için sendikaya üye olmak mecburiyeti demokratik haklara ve hürriyetlere aykırı sayılıyordu. Zira demokratik ferdî haklar, işçiye arzu ettiğü takdirde "Sendika Emniyeti" prensibinin ifade ettiğü şartlara bağılı kalmamak ve sendikaya girmiş olduğü takdirde sendika üyeliğinden doğan haklarının herhangi bir tazyike maruz kalmaksızın icra edebilmek

manasını ifade eder. Taft - Hartley Kanunu bu iki meseleden birincisini ferdî hak ve hürriyetler bakımından halletme hedefini gütmüştür.

Filhakika Taft - Hartley Kanunu evvelâ Devletlerarası - Federal Devleti teşkil eden Devletler - ticaretle işgal eden firmalar, başka bir deyimle teşebbüsler bakımından "Closed Shop" yani sendikaya üye olmaksızın işe alınmama şartını gayri kanunî olarak ilân etmişti. Buna mukabil şayet sendika, kollektif müzakere ünitesini teşkil eden işletme içinde işçilerin ekseriyetini temsil etmekte ise, işverene ve sendikaya, muayyen hududlar içinde "union shop" ve "maintenance of membership" şartlarını ihtiva eden bir kollektif mukavele aktedebilmek salâhiyetini tanımıştır. Ancak kanun, Devletlere - Federal Devleti teşkil eden Devletler-kendi toprak hudutları içinde "Union Shop" şartını menedici mevzuat kabul etmek salâhiyetini de tanımış bulunmaktadır. İşte bugün Amerikan kollektif işçi ve işveren münasebetleri içinde başlıca münakaşa mevzularından birisini teşkil etmekte olan ve 4 kasım 1958 seçimlerinde de iki büyük partinin ayrıldıkları başlıca meselelerden biri olan "Çalışma Hakkı" meselesi bu hükümden doğmuştur.

## II. — "ÇALIŞMA HAKKI" NİN İFADE ETTİĞİ İKİ MANA VE SENDİKA EMNİYETİ

"Çalışma Hakkı - Right to work" ilk nazarda kısmen şaşırtıcı bir mana taşımaktadır. Gerçekten, "Çalışma Hakkı" nın doktrindeki manası, Devletin çalışma arzusunda ve kabiliyetinde olan herkese kabiliyetine uygun iş teminidir. Sosyalist doktrinin işçilere bir Devlet mükellefiyeti olarak tanıdığı "Çalışma Hakkının" uzun ve oldukça talihsiz bir tarihi vardır. 1848 Fransız sosyalist ihtilâlinden sonra Louis Blanc'nin Fransa'da organize ettiği "Millî atelyeler" içinde tatbik sahasına intikal ettirmek istenen bu hak, zaman zaman başka tecrübeler de mevzu olmuş ve 1936 tarihli komünist Rusya anayasası ve İkinci Dünya Harbi sonunda Komünist sistemi kabul etmiş olan Devletlerin anayasaları içinde de yer almıştır. Fakat biz "Çalışma Hakkı" nın bu manası üzerinde durmayarak Amerika'da şimdi bahis konusu olmakta bulunan ve hakikî manasını kısmen değiştirerek sosyal politika ve kollektif işçi ve işveren münasebetleri alanında başlıca münakaşa mevzularından birisini teşkil eden "Çalışma Hakkı" nı incelemek istiyoruz. Ancak bu terimin ifade etmekte olduğu gerçek manayı kavramak için daha önce "Sendika Emniyeti" prensibini kısaca izah etmek faydalı olacaktır.

### 1. Sendika Emniyeti

“Sendika Emniyeti” teriminden esas itibarile anlaşılması gereken mana yukarda da daha önce kısaca belirttiğimiz üzere “Union Shop, Closed Shop ve Maintenance of membership” tir. Bunları aşağıda biraz daha mufassal olarak izah etmeğe çalışacağız. Ancak daha önce ifade edelim ki Wagner kanununun (National Labor Relations Act) 1935 yılında kabülünden önceki devrede kollektif işçi ve işveren münasebetleri içinde carî tatbikat Open Shop - Açık işletme” şeklinde cereyan ediyordu. Başka bir deyimle ve nazarı olarak işveren bakımından sendikalı ve sendikasız işçi arasında herhangi bir fark gözetmek bahis konusu olmamakta idi. İşveren uygun gördüğü işçileri angaje edip çalıştırmakta tamamiyle serbest idi. Bilhassa 1935 yıllarından önce, kollektif müzakere sistemi Amerika’da gelişmemiş olduğundan ve sendikalar kendilerini yeter derecede kuvvetli hissetmediklerinden “Açık Atelye” tatbikatı oldukça yaygındı. Fakat 1935 yılından sonra “Sendika Emniyeti” prensibinin Kollektif mukavelelerin başlıca konularından birisini teskil ettiğini müşahede etmek mümkündür. Bununla beraber Taft - Hartley kanunundan sonra “Çalışma Hakkı” nın bir kısım Devletlerde eski “Açık İşletme” tarzı içinde geniş ölçüde ihya edildiğini görmekteyiz.

A. *Closed Shop*. - Sendika Emniyeti prensiplerinin ilk unsurlarından birisi “Closed Shop” tir. Bunun manası, bir işçi sendikası ile bir kollektif mukavele akdetmiş olan biri işverenin yalnız sendikaya mensup işçileri işe alması ve önceden sendikaya mensup işçilerin de üyeliğe devam mecburiyetleridir. Görülüyorki bu unsurla birlikte iki mecburiyet teessüs etmektedir. Bir taraftan işveren sendikaya mensup olmıyan işçiyi işe almaktan içtinap edecek başka bir ifade ile işyerinin, işletmenin kapılarını ona karşı kapayacaktır. “Closed Shop - kapalı işletme” terimi buradan gelmektedir. Diğer taraftan işçi de sendikaya üye olmaya devamla mükelleftir. Aksi takdirde, yani sendika üyeliğinden ayrılırsa işini kaybetmek durumu karşısında kalacaktır. Zira işveren sendikaya karşı yalnız sendikalı işçi çalıştırmak taahhüdü altına girmiş bulunmaktadır. Bununla beraber şayet işverenin işinin gerektirdiği yekûnda sendikalı işçi mevcut değilse, veya işverene müracaat etmemişse, sendika mevcut kollektif mukavele şartları dahilinde sendikalı olmıyan işçilerin de işe alınmalarına müsaade edebilir. Bu takdirde sendikalı olmıyan işçiler sendikaya muayyen bir aidat ödemekle mükelleftirler.

1. Hâlen Birleşik Amerika’da “Çalışma Hakkı” ile ilgili mevzuatın kabul edilmiş olduğu 19 Devlet vardır. Bunların hepsi de daha ziyade zirai bir ekonomiye sahiptir.

B. *Union Shop*. — Sendika Emniyeti prensiplerinin ikinci bir unsuru “Union Shop” tır. Bu “Closed Shop” ın kısmen hafifletilmiş bir şeklidir. Filhakika “Union Shop” ın ifade ettiği mana şudur : İşveren sendikaya mensup olsun veya olmasın kendi bakımından uygun gördüğü herhangi bir işçiyi işe almakta tamamıyla serbesttir. Fakat bir tecrübe devresinden sonra - bu devre kollektif mukavele içinde tesbit olunur ve iki, üç, dört hafta olabilir - işçi bir kollektif mukavelelerin devamı müddetince sendikaya üye olmak ve bu üyelikten doğan vecibeleri yerine getirmek mecburiyeti altına girmektedir. Görülüyorki bu unsur içindeki mecburiyet işverenden ziyade işçiye racidir. Bu sebepten ötürüdür ki münakaşa edilmekte olan mesele “Çalışma Hakkı” ndan ziyade “çalıştırma hakkı” na taallük etmektedir. Zira “Union Shop” şartı işverene, sendikalı olup olmadığına bakmaksızın işçisini seçmek hakkını tanımaktadır. Ancak kollektif mukavele içinde tesbit olunan müddet içinde sendikalı olmıyan bir işçi sendikaya kayıt olunmaz ve sendikalı olan işçi de kollektif mukavelelerin yürürlükte olduğu devrelerde üyeliğini devam ettirmezse, işveren bu gibilerin işlerine son vermek mecburiyeti ve taahhüdü altındadır.

“Union Shop” un bir de bazı kategori işçiler bakımından kısmen tatile uğradığını görmek mümkündür. Öyleki Kollektif mukavele içinde bazı kategori işçilerden, işlerini muhafaza edebilmeleri için sendikaya üye olmaları talep olunmaz.

C. “*Maintenance of membership*” - Sendika üyeliğinin muhafazası. Sendika emniyeti prensibinin bu üçüncü unsuruna göre de işveren, işçinin sendikaya mensup olmadığına bakmaksızın istediği işçiyi işe kabul etmekte serbesttir. Bununla beraber gene “Union Shop” ta olduğu gibi işçi, kollektif mukavele ile tesbit olunan müddet içinde sendikaya iltihak etmekle mükelleftir. Ancak kollektif mukavele yenilendiği takdirde yine mukavele ile tesbit olunan bir müddet zarfında, meselâ 30 gün - sendikaya mensup olan işçi üyelikten istifa etmek, ayrılmak serbestisine maliktir. Fakat bu müddet içinde sendikadan ayrılmayan veya sendikaya katılmış bulunan bütün işçiler, üyeliklerini kollektif mukavelelerin devamınca muhafaza etmekle mükelleftirler. Bu devam bir yıldan başlayıp üç yıla kadar çıkabilir.

## 2. “Çalışma Hakkı”

Yukarıda kısaca işaret ettiğimiz üzere Taft - Hartley kanununun tatbik sahası içine girmekte olan sanayi ve ticarete “Closed Shop” yasak olunmuştur. Binaenaleyh “Çalışma Hakkı - Right - to - work” yalnız “Union shop” ve “Maintenance of membership” yönünden bahis konusu olmaktadır. Filhakika yukarıda gördük ki Taft - Hartley kanunu gereğince Dev-



let mevzuatı (Federal Devleti teşkil eden Devletler) ile menedilmemiş olduğu takdirde, sendikalar kollektif müzakerelerde "Union Shop" şartı talep edebilirler. Bu meşru bir hak sayılır. Fakat Taft - Hartley kanununun biraz önce işaret ettiğimiz ve 14. cü section" un (b) bendinde derpiş olunmuş hüküme dayanarak Devletler, "Union Shop" ve "Maintenance of membership" şartlarını menedici kanunlar kabul etmekte tamamıyla serbesttirler. Bu serbestiye dayanarak şimdiye kadar 19 devlet "Çalışma Hakkı - Right to work" kanunu kabul etmiş bulunmaktadır. Bu kanunlar genel olarak şu mahiyette bir hükmü ihtiva etmektedirler. "Hiç bir kimşenin, işe alınma ve çalışmakta olduğu işini muhafaza şartı olarak bir işçi sendikasına üye olma veya üyeliğe devamı bir işveren tarafından talep olunmaz". Şu halde bu mahiyette bir kanun hükmünün mevcut olduğu Devletler içinde sendikalar, işverenlerle kollektif mukaveleler akteyledikleri takdirde, işveren kabul etse dahi bu mukaveleler içine "Union Shop" ve "Maintenance of membership" şartının konulmasını talep edemezler. Bu nevi mevzuatın bulunduğu Devletler içinde Açık İşletme "Open shop" hali caridir. Başka bir deyimle her işçi hiç bir sendikaya üye olmaksızın çalışmak ve işini muhafaza etmek hakkını haizdir. Bu hak şimdi Amerikan literatüründe yukarıda da müteaddid defalar belirtildiği üzere "Çalışma Hakkı" şeklinde ifade olunmaktadır. Şu halde bahis mevzuu olan ferdî ve çok münazaalı bir hakkın korunmasıdır. Yoksa bu mevzuatın yürürlükte olduğu devletler içinde çalışmak isteyen herkeşe Devlet tarafından iş garantisi verilmesi bahis konusu olmamaktadır. Bütün mesele, sendikaya üye olmaksızın, sendikanın kollektif bir mukavele akteylemiş olduğu işverenin iş yerinde çalışabilmektedir.

### III. — "ÇALIŞMA HAKKI" VE MUHTELİF GÖRÜŞLER

Bugünkü Amerikan Kollektif işçi ve işveren münasebetleri içinde "Çalışma Hakkı" ve tabiatıyla "Sendika Emniyeti" meselesi en fazla münakaşa olan meselelerden birisini teşkil etmektedir. Doğrudan doğruya ilgililer, yani sendikalar ve işverenler bu münakaşa içinde iki ayrı ucu teşkil etmekte, bunların yanında din ve hukuk adamları, siyasî partiler bir veya öbür taraf görüşünü benimseyip desteklemektedirler. Münakaşa zaman zaman doktrin ve ekonomik sistemler sahasına da intikal ederek hususî teşebbüs ve mülkiyet esasına dayanan kapitalist bir ekonomik sistem içinde "Mecburî sendikanın" yeri olup olmayacağı meselesini ortaya koymaktadır. Aşağıda bu görüşleri hülâsa etmeğe çalışacağız.

1. *Sendikaların Görüşü*

Sendikalara göre Amerikan sendikacılığı bugünkü Amerikan refahının başlıca faktörlerinden birisidir. Sendikacılık geliştikçe yalnız sendikaya mensup Amerikan işçisinin değil, bütün Amerikan toplumunun refahı artmıştır. Sosyal güvenlik hakkı, asgarî ücretlerin tesbit ve himayesi, 40 saatlik çalışma haftası, işsizlik ödeneği ve diğer haklar ve menfaatlere temininde ve elde olunmasında teşkilâtlanmış işçilerin büyük bir rolü olmuştur. Kollektif pazarlık sayesinde ücretli yıllık izinler, ücretli hafta tatili ve bayram günleri, sağlık ve emniyet tedbirleri, özel ihtiyarlık aylıkları ve yüksek ücretler yalnız teşkilâtlanmış değil, fakat sendika dışında kalmış olan işçilerin de faydalanmakta oldukları başlıca mevzuları teşkil etmektedirler.

Fakat sendika görüşüne göre teşkilâtlanmış olan işçiler, şimdi işverenlerin ve onların düşünce tarzlarını benimsemiş kimselerin hücumlarına maruz bulunmaktadır. Bu grup vaktile sosyal kanunları ve sosyal güvenliği de bir sosyalist icadı saymış ve teşkilâtlanmış muazzam korporasyonlar karşısında münferit işçilerin zaafını bildikleri için bir doktrin düşmanlığı ve taraftarlığı arkasında kendi hususî menfaatlerini korumak yollarını aramışlardır.

Taft - Hartley kanununu hazırlayan da bu gruptur. Onlara göre teşkilâtlanmış işgücü gittikçe sermayeden daha kuvvetli bir durum kazanmaktadır. Binaenaleyh bir "muvazene" nin tesisi zarureti vardır. Esasında bu günkü ilk hedef "Sendika Emniyeti" prensibini ve hususile "Union Shop" faktörünü bertaraf etmektir. Uzak hedef ise, bizzat Amerikan sendikacılığının tahribidir. Bu "reaksiyoner" işveren ve politikacılar ikna ve kollektif pazarlık yolu ile temin edemediklerini, şimdi kanun kuvveti ile sağlamaya çalışmaktadırlar.

"Çalışma Hakkı" taraftarları "Sendika Emniyeti" prensibinin fertleri çalışma hakkından mahrum ettiği iddiasındadırlar. Bu iddiaya karşı sendikalar şu görüşü ileri sürmektedirler. Sendika emniyeti ve hususile "Union Shop" dolayısıyla kimse çalışmak hakkından mahrum edilmiş değildir. İşe alındıktan bir müddet sonra sendikaya üye olmak, bir iş şartı olarak işçiye teklif olunmaktadır. Bu teklifi kabul etmemekle işçi, çalışmaktan (kendisine teklif olunan şartlar dahilinde) ihtiyarî olarak imtina etmektedir.

Esasen "Union Shop" şartının mevcut olduğu işyerlerinde de kimi işe alacağına tamamen serbest olarak işveren karar vermektedir. Bu karar işçiden aranan vasıflara bağlı olarak verilir. Binaenaleyh bir işçi bu vasıfları dolayısıyla işe alınmakta ve ancak işe alındıktan sonra sendika-

ya üye olması talep olunmaktadır. "Union Shop" un bulunduğu iş yerlerinde işçinin işe alınmasında sendikanın hiç bir rolü mevcut değildir. Fakat işe alındıktan sonra bu işçiden sendikaya üye olmasının talep olunması aranan diğer iş vasıflarından biridir. Meselâ işveren işçiyi işe alırken şart olarak muayyen bir eğitim seviyesine sahip olmasını, tecrübeli bulunmasını isteyebilir, bir iş esnasında tesbit edilmiş iş elbisesini giymesi, iş yerine gelebilmesi için hergün bir yolculuğu, iş yerinde tesbit olunmuş şartlar dahilinde çalışmayı ve işyerinin diğer iş nizamını kabul etmesi işe alınması için bir şart olarak işveren tarafından ileri sürülebilir. Nasıl bu vasıflardan birine malik olmadığı ve talep olunan şartlardan birini veya bir kaçını yerine getirmediği takdirde işçinin işveren tarafından işe alınmaması için tabii bir sebep sayılır ve "Çalışma Hakkı" na bir tecavüz telakki olunmazsa, işe alındıktan sonra sendikaya iltihak etmesi de, işveren tarafından bir kalifikasyon, bir şart olarak işçiden talep olunabilir. Bu "Çalışma Hakkı" nın bir taahhidi değildir.

"Sendika Emniyeti" prensibine ve hususile "Union shop" şartına muhalif olanlar bu prensip ve şartın antidemokratik olduğunu ileri sürmektedirler. Buna karşılık sendikalar da şu görüşü savunmaktadırlar. Sendika Emniyeti prensibi, demokrasilerdeki ekseriyet kaidesinin basit bir ifadesidir. Bu kaide bizim toplum ve medeniyetimizin temelidir. Sendika Emniyeti prensibini inkâr etmek, azınlığın çoğunluktan daha çok hakka sahip olmasını kabul etmek demektir. Bu ise demokratik toplumların sağduyularına da aykırıdır. Bilindiği üzere "Union Shop" ancak işletme içinde çalışan işçilerin ekseriyetinin kararına ve işvereninde sendika ile bu şartı ihtiva eden bir kollektif mukavele akteylemiş olmasına bağlıdır. Şüphesiz azınlığın hakları her zaman himaye görmeli ve teminat altında bulunmalıdır. Fakat, bu, çoğunluğun haklarına tekaddüm etmesi manasını taşımaz.

Sendika Emniyetinin ve hususile "Union Shop" un muarızları bu silâhlara malik olan sendikaların lüzumundan fazla bir kuvvet iktisap ve istedikleri takdirde işçileri kazançlarından ve işlerinden mahrum edeceklerini ve bunun ise ne ferdî ve ne de ahlâk kaideleri ile bağdaşamayacağını iddia etmektedirler. Sendikalar bu iddiayı bir hayal ve masal olarak manalandırmaktadırlar. Zira diyorlar, Taft - Hartley kanunu bu konuda işçiyi sendikaya karşı hususile kuvvetli bir surette himaye etmektedir. Gerçekten, sendika işçiye yol vermesini, işverenden ancak iki şartın tahakkuku halinde talep edebilir: Bunlardan biri Sendikaya giriş, diğeri de normal üyelik aidatını ödemekten imtina halidir. Yalnız bu hallerin mevcut olması şartıyla işçi işini kaybetmek tehlikesi karşısındadır.

Diğer taraftan Taft - Hartley kanununun koymuş olduğu bazı hükümler, sendikaların "Union Shop" taleplerindeki ısrarı mühik kılmaktadır. Bilindiği üzere bu kanun 9. cu seksiyonunun a) bendine göre her işletme içinde çalışan işçiler daima işverenle kollektif müzakerelerde bulunmaya, ancak işletmede işçilerin çoğunluğu tarafından seçilen sendika yetkilidir. Bir sendika çoğunluk tarafından temsilci seçildikten sonra yalnız sendikaya mensup işçiler adına değil işletmede çalışan bütün işçiler adına müzakerelerde bulunmak yetkisini elde etmektedir. Binaenaleyh müzakerelerin sağladığı avantajlardan sendikaya mensup olmıyan işçiler de aynen faydalanma durumundadırlar. Şu halde bu faydalanmanın, başka bir ifade ile bu hakların mukabili bazı mesuliyet ve vecibelerin doğmasını da tabii karşılamak lâzımdır. Zira sendikaların faaliyeti elbette bir çok masrafları mucip olmaktadır. İyi mücehhez bir sendikanın araştırma ve etüd büroları vardır. Bunlarda her sektörden salâhiyetli uzmanlar çalıştırılır. Bu nevi faaliyetler kollektif pazarlıklarda kuvvetli ve mukni olabilmek için zaruridir. Sendikanın masraflarının yükünü yalnız sendikalı işçilere tahmil, fakat avantajlarını sendikaya karşı hiçbir mesuliyet ve vecibe deruhde etmemiş olanlara da teşmil etmek elbette bir haksızlık sayılmaktadır. İşte "Union Shop" böyle bir haksızlığı önlemek için sendikalarca lüzumlu görülmektedir. Diğer taraftan "Union Shop" elbette bizatihi bir gaye değildir. Bu, sendikaların kuvvetlenmesinin ve binnetice işçilerin yaşama ve çalışma şartlarının islâhı vasıtalarından biridir. Binaenaleyh her işçi sendikaya üye olmakla evvelâ kendine faydalı olmaktadır. Sendikaya ödediği aidat sendikanın sağladığı maddî avantajlar sayesinde telâfi olunmaktadır.

Hülâsa, sendika görüşüne göre "Union Shop" iş şartlarından biridir. Her hürriyetin bir hududu olduğu ve bazı mesuliyet vecibeleri de tazammun ettiği hatırlanacak olursa tabii insan haklarına ve ana hürriyetlerine de aykırı değildir. Çünkü hürriyetler vecibelerle elele giderler ve bazı hallerde vecibeler empoze de olunabilirler"

## 2. İşverenlerin Görüşü

Yukarıda çalışma hakkı ile ilgili olarak sendikalar tarafından ileri sürülen görüşleri kısaca belirtmeğe çalıştık. Şimdi mukabil noktaî nazarı, ve binaenaleyh "Çalışma Hakkı" nı benimsemiş ve Sendika Emniyeti prensibinin lüzumuna kani olmıyanların ve hususile işverenlerin görüşlerini hülâsa etmek gerekir.

Genel olarak Birleşik Amerikada "Çalışma Hakkı" nın kabulünü talep eden ve bunun için millî ölçüde, sendikalara karşı mücadele etmekte olan iki büyük işveren teşekkülü mevcuttur. Bunlar Birleşik Amerika Ticaret Odası - U. S. Chamber of Commerce - ile Millî İmalâtçılar Der-

neği - National Association of Manufacturers - dir. Bu iki teşekkülün yanında, Taft - Hartley kanununu hazırlayanlardan biri olan eski Kongre üyesi Fred Hartley'in başkanlığı altında çalışmakta olan ve Millî Çalışma Hakkı Komitesi - National Right to work Committee - adını taşıyan hususî bir teşekkül de "Çalışma Hakkı" lehinde geniş ölçüde faaliyet göstermektedir.

Aşağıda izahına çalışacağımız Cumhuriyetçi Partinin görüşü, işverenlerin görüşleri ile ahenk halinde olduğundan bu son görüşü tekrara burada yeniden lüzum görmüyoruz.

### 3. Mahkemelerin ve Tarafsızların Görüşü

Yukarıda "Çalışma Hakkı" mevzuunda işçi sendikaları ile işverenlerin düşünce tarzlarını ve görüşlerini kısa bir şekilde ortaya koyduk. Bu bir taraflı görüşler yanında "Sendika Emniyeti" prensibi ve "Çalışma Hakkı" ilim muhitlerinde ve din adamların nezdinde de geniş ölçüde münakaşaya mevzu teşkil etmektedir. Ayrıca mahkemeler muhtelif vesilelerle bu mevzu ile alâkalı kararlar ittihaz etmişler ve "Çalışma Hakkının" ve "Sendika Emniyeti" prensibinin yürürlükte olan mevzuat karşısında dayanaklarını ortaya koymağa çalışmışlardır.

A. *Mahkeme Kararları.* — "Sendika Emniyeti" prensibi ve "Çalışma Hakkı" mevzuunda mahkemelerin yeknasak, başka bir deyimle aynı görüşten hareket eden kararları yoktur. Birbirine zıt mahkeme kararlarına şahit olunmaktadır. Bu bakımdan kanunî noktaî nazarın en iyi ifadesi olarak Yüksek Mahkeme kararları üzerinde kısaca durmak en pratik bir yol olacaktır.

Yukarıdanberi verdiğimiz izahattan anlaşılacağı üzere "Sendika Emniyeti" prensibi ve "Çalışma Hakkı" esas itibarile Anayasa ile teminat altına alınmış ana ferdî hürriyetler, teşkilâtlanma (Sendika Kurma) ve çalışma hakkı gibi üç büyük konuyu kavramaktadır. Meseleyi daha vazih bir şekilde ortaya koymak için şu sualleri sorabiliriz. Sendika Emniyeti prensibi ana ferdî hürriyetleri, "Teşkilâtlanma Hakkı" ve "Çalışma Hakkı" nı ihlâl etmekte midir? Bu mevzuda yüksek Mahkemenin bir iki kararının züptesini kısaca nakledeyim.

Yüksek Mahkemenin 1956 yılında almış olduğu bir karara göre "Sendika Emniyeti" prensibi teşkilâtlanma, yani sendika kurmak hürriyetini ihlâl etmemektedir. Aynı şekilde "Çalışma Hakkı" da bu hürriyetin bir ihlâli değildir. Yani Yüksek Mahkeme şimdi hususile bahsedilmekte olan "Union Shop" şartını ana ferdî hürriyetleri ve hakları ihlâl eder bir mahiyette görmemektedir.

B. *Din Adamlarının Görüşü*: Denilebilirki din adamları kısmen "Sendika Emniyeti" prensibi lehinde ve biraz da mütereddid olarak cephe almış bulunmaktadır. 1956 yılında, "İş Şartı Olarak Sendika Üyeliği - Union Membership As a Condition of Employment" adı altında yayınlanan ve Amerika'nın başlıca kilise federasyonlarından biri olan Executif Board of the Division of Christian Life and work the National Council of the Churches of Christ in the U. S. A." tarafından tasvip olunan bir broşür bir kısım din adamlarının görüşlerini belirten bir belge olarak kabul olunabilir.

1940 yılında Federal Council of the Churches şu prensibi kabul etmiştir".... İşgücünün yalnız teşkilatlanmaya hakkı olduğuna değil, fakat aynı zamanda yaşama standardını idamede kollektif faaliyetin lüzumu bakımından bu teşkilatlanmanın zaruretine kani olan Federal Council..." Bu prensibin, ki kökü 1890 yılında katolik kiliseleri tarafından yayınlanan Rerum Novarum'a dayanır, ilânı şüphesiz kilisenin teşkilatlanma hakkı lehinde vazih olarak cephe aldığını göstermekte idi. Binaenaleyh son yıllarda Amerikan toplumunu geniş ölçüde alâkalandıran "Sendika Emniyeti prensibi ve "Çalışma Hakkı" konusunda kilisenin ve din adamlarının görüşlerini belirtmiş olmaları normal telâkki olunmalıdır.

Bu görüşleri yukarıda temas ettiğimiz broşüre dayanarak hülâsa edelim.

Şüphesiz sendika üyeliğinin bir iş, bir çalışma şartı olarak kabul olunması ferdî hürriyete konulmuş bir tahdid sayılabilir. Dinin, kilisenin bu konu ile alâkalanmasında bu tahdidten doğmaktadır. Ferdin işini ve bu işin şartlarını tâyin etmesinde azami serbestiye sahip olması ana, fakat mutlak bir hak değildir. Bilindiği üzere birçok şartlar çalışma hakkını kayıtlamaktadır. Demokratik cemiyetlerde hürriyetlerin hududlarının kanunla tâyin olunması âmmenin iradesini ifade eder. Bununla beraber işin, çalışmaya hak kazanmanın bir şartı olarak sendika üyeliği, kanunla ne talep ne de menolunmalıdır. Karar, kollektif pazarlık mevzuu içinde işçi ve işverenlere bırakılmalıdır. Mamafih "Çalışma Hakkı" kanunlarının tahditlerine maruz kalmaksızın bu kararın işçi ve işverenlere bırakmak onlara aşağıdaki ana prensiplere riayet mecburiyetini de tahmil eder.

— İşçi ve işverenlerin teşkilatlanmaya - Hususile kollektif müzakerelere için - hakları vardır.

— Bütün kollektif müzakerelerde âmmenin menfaati, ve her iki taraf için doğru ve âdil olan gözönünde tutulmalıdır.

— İyi niyetle dolu ve şiddetten azade olarak ve kollektif müzakere-lerde bulunmalıdır.

— İşin devamı için sendika üyeliğini şart koşan kollektif mukavele-lerin bu hükmü, zaman zaman taraflarca gözden geçirilmelidir.

— Sendikaya giriş aidatı işçiye fazla yük olmamalı ve din, ırk, renk, milliyet ve cinsiyet farkı gözetilmemelidir.

Bir kısım din adamları ise "Union Shop" lehine katî olarak çephe almışlardır. Boston'lu tanınmış metodist dinci Dr. Walter G. Muelder "Open Shop - açık atelye" şartını, işçi sendikalarını tahrip etmeği hedef tutan "gayri mesul bir sosyal politika" olarak vasıflandırmış ve "çalışma hakkı kanunları iş yaratmaz, işçiye yalnız mutazarrır eder ve sendikasını gayri müessir kılar" demiştir. Aynı fikri Katolik Üniversitesi Çalışma mevzuatı Profesörü Papaz William Kelly'de şöyle ifade etmiştir: "... Çalışma Hakkı" kanunları ferde hiç bir hak garanti etmemektedir. Bu kanunlar ona yalnız, sendikaların sağladığı ücretten daha az imkân vermektedir. "Çalışma Hakkı" kanunları düşük ücret grevlerine ve sınaî huzursuzluğa götüren Amerikan plânını - American plan - veya açık atelye plânını hatırlatmaktadır..."

Diğer bir din mensubu, Amerikan Judaisminin liderlerinden Dr. Israel Goldstein de bu konuda şu şekilde fikirlerini ifade etmiştir. "Sendika Emniyeti tamamen anlaşılabilen doğru ve esas itibariyle normal bir oluşturdur. O demokrasinin temeli olan ekseriyet prensibine dayanmaktadır.

Adı ile alâkası olmıyan sözüm ona "Çalışma Hakkı" Kanunları sendika hareketlerini yok etmeği, sağlanması için on yılların geçtiği demokratik hakları ortadan kaldırmayı ve Amerikan demokrasisinin en kuvvetli temellerinden birisini torpillemeği hedef tutmaktadır."

#### IV. — "ÇALIŞMA HAKKI" VE SİYASİ PARTİLER

Yukarıda Amerikan sendikacılığının siyasî bir doktrini olmadığına işaret etmiştik. Bununla beraber bilhassa 1932 yılından sonra bazı haller dışında sendikalar daima demokrat partiyi desteklemişlerdir. Fakat denilmektedir ki sendikalar hiç bir partinin politik, ekonomik ve sosyal doktrini ile kendilerini bağlı hissetmezler. Bugün mevcut iki ana partiden hangisi daha çok sosyal görüşlü olarak ortaya çıkar, işçilerin hak ve menfaatlarına karşı daha çok anlayış gösterir ve daha ileri bir sosyal gelişme programının taraftarlığını yaparsa işçiler, sendikalar o partiyi dost sayarlar ve seçimlerde onu desteklerler. Bu Demokrat parti veya Cum-

huriyetçi parti olabilir. 30 yıllarındanberi sendikalar Demokrat partiyi desteklemektedirler. Zira bu partinin sosyal ve ekonomik programı işçi haklarına ve menfaatlarına daha uygundur. Görülüyorki pragmatik felsefe Amerikan sendika hareketinde daima esas kalmaktadır.

### 1. Demokrat Parti ve "Çalışma Hakkı" :

Amerikan Demokrasisi bugün için tatbikatta çift parti esasına dayanmaktadır. Demokrat Parti Cumhuriyetçi partiye nazaran radikalizmi başka bir deyimle solu temsil etmektedir. Amerika'da bugün yürürlükte olan sosyal kanunlar da geniş ölçüde bu partinin eseri sayılabilir.

Diğer taraftan 1933 tarihli Norris - La Guardia, 1935 tarihli Wagner, 1935 tarihli Social Security act ve bunun gelişmesi Demokrat Partinin Kongrede çoğunluğu sağlamış olduğu teşri devrelere tesadüf eder. Binaenaleyh Demokrat Partinin bugün "Çalışma Hakkı" kanunlarına karşı cephe almış olması başka bir deyimle "Sendika Emniyeti Prensibi" ni benimsemesi geleneksel sosyal politikası ile ahenk halindedir. 4 Kasım 1958 seçimlerinin büyük bir çoğunlukla Demokrat Parti tarafından kazanılmış olmasında bu politikanın rolü birinci derecede olmuştur. Gerçekten 4 Kasım seçimlerinde ki kampanyasında Demokrat Parti "Çalışma Hakkı" kanunlarını Cumhuriyetçi Partiye mal etmiştir.

Demokrat Parti mensuplarının demeçleri, yayınları katî olarak "Sendika Emniyeti" prensibini sağlamak noktası etrafında toplanmaktadır. Misaller verelim. 1957 yılında Pensilvanya Devletinin demokrat valisi Bay George M. Leader, Taft - Hartley kanununun yukarıda bahiskonusu ettiğimiz 14 (b) bendini andıktan sonra şöyle demektedir. "Bu kırk dört kelime üzerine dayanarak bir kısım Devletlerin teşriî meclisleri toprakları üstüne hiç bir zaman mevcut olmamış en kötü bir işçi aleyhtarı mevzuatı getirdiler. 14 (b) bendini tekrar tekrar okudum. Onu her okuduğumda, sınaî ilerlemenin ve sendika - işveren münasebetlerinin tehdid altında olduğunu gördüm.

Şimdiye kadar yazılmış bu kadar az kelime bu kadar çok sendika aleyhtarı malzeme ihtiva etmiştir ve maalesef bunlar halâ bu memleketin kanunudur.

Sendika düşmanı kanun yapıcılar 14 (b) bendini "Çalışma Hakkı" yaratmak şeklinde vasıflandırmaktan hoşlanıyorlar. Fakat kafalarında asıl mevcut olan, taraftarları için "İstismar Hakkı" yaratmaktadır.

"Eğer istismar hakkı" prensibini neticesine götürürsek, varacağımız nokta sendikanın temsil etme hakkının - ki bu müşterek gayrettir - tahrip olunmasıdır...."



Şahsan seçimi kaybetmekle beraber Demokrat Partinin liderlerinden biri olan Bay Averell Harriman do ALF - CIO American Federationist'e yazdığı ve "Çalışma Hakkı Kanunları Bir Sahtekârlıktır" başlığını taşıyan bir yazısında şöyle demektedir. "Çalışma münasebetleri ile alâkalı Federal ve Devlet kanunları içinde birbirile çarpışan iki durum açık olarak görülmektedir. New York Devlet Çalışma Münasebetleri Kanununda ifade olunduğu gibi bir siyaset kollektif müzakereyi tesis etmeğe çalışmaktadır. Diğer siyaset yalnız olarak vasıflandırılmış "Çalışma Hakkı" kanunları içinde görüldüğü üzere bu nevi faaliyeti yok etme temayülündedir.

İşçi ve işverenler arasında mücadeleyi önlemek üzere ve medenî bir yol olarak kollektif müzakerenin teşvik olunması millî çalışma politikamızın temel taşıdır. İşçinin işverene karşı müzakere eşitsizliğini bertaraf ve işçiyi himaye etmenin en müessir yolu kollektif iş mukavelesidir. Çalışma Hakkının himayesi bugün tahkim şartlarını ihtiva eden kollektif iş mukavelelerinin dokuzda onu içinde mevcuttur. Bu mukavelelere tâbi olan bir işçi, işverenin bir hareketinin doğruluğunu tarafsız bir hakem sistemi içinde teste tâbi tutabilir. Böyle bir himaye, kuvvetli üyelik dayanağına malik sendikalar tarafından işçilere sağlanabilir. Diğer taraftan işçilerin zaif olarak teşkilâtlanmış olmalarının ifade edeceği çoğunluğun manası, faydasız kollektif müzakerelerdir.

Bu Devlet "Çalışma Hakkı" kanunlarına karşı bugünkü kampanyanın can alıcı noktasıdır. Fert olarak işçiyi himaye namı altında, işçi işveren tarafından tanınmış sendikanın temsilciliğinden mahrum kılınmaktadır. Bu nevi mevzuatı destekliyen bir Devlet sendika halinde teşkilâtlanmayı önleyen bir politika takip etmektedir.

Böyle bir politika millî tecrübelerimizin derslerini olduğu gibi hayatın sanayi ile alâkalı hâdiselerini bilmemezlikten gelmektedir. Biz öğrendik ki kollektif müzakere, sınaî münasebetleri kolaylaştırmaktadır. Sınaî hasılanın daha adilane bir şekilde dağılmasına yardım etmekte ve sanayi içinde demokrasinin yayılmasına müessir olmaktadır.

Bu hedeflerin önüne çıkmak suretile "Çalışma Hakkı" kanunları Devletin ilerlemesini durduran bir mania olmaktadır.

Bu kanunların devamı serbest kollektif müzakereler için bir tehlike teşkil etmektedir."

Demokrat Parti mensuplarının kalemlerinden yaptığımız bu nakiller bu partinin genel olarak "Çalışma Hakkı Kanunları ve "Sendika Emniyeti" prensibi hakkındaki politikasını ifade etmektedir. Bu tutum, diğer faktörler yanında 4 Kasım 1958 seçimlerinde Demokrat partinin muvaffakiyetinde başlıca bir âmil olarak mütalâa edilebilir. Yalnız başı-

na teşkilâtlanmış işçilerin 18 milyon'a baliğ olduğu geniş ölçüde sınaî bir memleket içinde siyasî partilerin sosyal anlayışları siyasî hayat ve faaliyetler içinde birinci derecede müessir bir faktör olarak belirmiştir.

## 2. Cumhuriyetçi Parti ve "Çalışma Hakkı" :

Cumhuriyetçi Partinin "Çalışma Hakkı" ve binnetice "Sendika Emniyeti" prensibi ile alâkalı sosyal politikası, 1947 tarihinde Cumhuriyetçi bir çoğunluğun hâkim olduğu kongre tarafından kabul olunmuş bulunan Taft - Hartley Kanun içinde ifadesini bulmuştur. Yukarıda da belirttiğimiz üzere bu kanun "Sendika Emniyeti" prensibinin unsurlarından biri olan "Closed Shop" "Kapalı İşletme" şartını yasak ve Devlet mevzuatı içinde bir hüküm olmadığı takdirde, "Union Shop" şartına kollektif mukaveleler içinde müsaade etmiştir. Cumhuriyetçi Parti şu mütalâayı kabul etmektedir. "Sendika Emniyeti" prensibi bir bütün olarak ve hususile "Closed Shop" şartı ile birlikte ferdin çalışma hakkını tahdit ve tehdit altında tutmaktadır. "Closed Shop" veya "Union Shop" şartının mevcut olduğu işletmeler içinde ferdin "Çalışma Hakkı" ihlâl edilmektedir. İşini kaybeyleme tehdidi altında fert, arzusuna rağmen sendikaya girmeye mecbur kılınmaktadır. Bu ne ana fert hakkı ne de ahlâkî bakımdan savunulması mümkün bir keyfiyet değildir.

Diğer taraftan Birleşik Amerika'da sınaî sektörde bir ücret mukabili olarak çalışanların ancak yüzde (25) i sendikalar içinde teşkilâtlanmış durumdadırlar. "Union Shop şartının hiç olmazsa "Çalışma Hakkı" kanunu kabul olunmamış Devletler içinde tamamilen meşru sayılmasına rağmen, sendika üyesi olmıyan işçiler büyük çoğunluğu teşkil etmektedir. Kaldı ki 1947 den önce de genel işgücü yekûnuna nazaran sendika üyesi işgücünün nisbeti, bugünküden daha yüksek bulunmıyordu. "Çalışma Hakkı" Kanunları işçileri teşkilâtlanmaktan alıkoymamakta, serbest olarak sendikaya intisap etmekten menetmemektedir. "Çalışma Hakkı" Kanunları eşit şartlar altında kollektif müzakerelere de mani değildir. Bilâkis arzusuna rağmen sendikaya üye olmuş işçilerin teşkil edecekleri adedî çokluk, sendikayı, mensuplarının moral desteğinden mahrum kılar. Böyle bir destekten mahrum sendikanın kollektif müzakere kabiliyeti zayıftır. Sendika üyeliği mevzuunda ikna ve serbest irade tek yol olmalıdır. Ferdi çalışma haklarından mahrum kılmak ileri bir sosyal politika olarak mütalâa olunmaz. İleri ve demokratik bir cemiyet içinde her fert kendi menfaatını ve yolunu şahsen tâyin ve tesbit etmek hakkına maliktir. Dıştan gelecek bir tazyik bu hakkı selbeder.

Amerikan toplumu ve demokrasisi "mecburî" sendikayı bir sosyal politika olarak kabul edemez. "Mecburî Sendika" demokratik hak ve

hürriyetlerle de bağdaşamaz. Diğer taraftan demokratik rejimlerin ana prensiplerinden biri de azınlığın haklarının mahfuz ve teminat altında tutulmasıdır. Bir işletme içinde bir sendika çoğunlukta olsa bile, sendika üyesi olmıyan azınlığın haklarına ve menfaatlarına riayete mecburdur. Kanun ona (Taft-Hartley Kanunu) yalnız temsil salâhiyeti tanımıştır. Binaenaleyh fert bir sendikaya üye olmaksızın da “Çalışma Hakkı” na maliktir ve bu hak korunmalıdır.

Cumhuriyetçi Partinin “Çalışma Hakkı” konusundaki görüşü yukarıda kısaca belirttiğimiz şekilde hülâsa olunabilir. Müşahede olunacaktır ki bu düşünce tarzı da ciddî dayanaklara maliktir.

### NETİCE :

Bütün yukarıdaki izahlardan anlaşılacağı üzere Taft-Hartley Kanunu, ilk yıllarından itibaren işveren, işçi, hükûmet ve ilim çevrelerinde en geniş bir şekilde tartışma mevzuu olmuştur. Lehinde ve aleyhinde pek çok şeyler söylenmiş bulunuyor. 1951 tarihinde bazı ufak tâdillere maruz kalmıştır. Sendikalar buna bir “Esaret Kanunu” diyecek kadar mücadelelerini şiddetlendirmişlerdir. Teşriî organlar bu tartışmaların tesirine maruz bulunuyorlar.

Fikrini bildirmek üzere Senato'nun Çalışma ve Âmme Refahı Komitesi şimdi bir komisyon teşkil etmiş bulunmaktadır. Komisyon tarafsız ve ekseriyeti Üniversite Profesörü beş kişi ile iki işveren ve iki de işçi temsilcisinden teşekkül etmektedir. Bu Komisyon, incelemeleri sonunda hazırlayacağı rapor Taft-Hartley kanununun hangi istikametlerde tadil olunması gerektiğini tâyinde müessir bir tesir icra edebilecektir.

Diğer taraftan Başkan Eisenhower de 9 Ocak 1959 tarihinde Bütçenin Teşriî Meclislere sunulması münasebetiyle Kongrede söylemiş olduğu nutukta şu konuları teşriî organların ele alması gerektiğini belirtmektedir.

- Sendika fonlarının her ne şekilde olursa olsun kötüye kullanılmasını önlemek,
- Sendika idarecilerini serbest ve gizli oyla seçmek hakkı dahil olduğu halde, ferdî sendika üyelerinin hak ve hürriyetlerini korumak,
- Halkı ve üçüncü tarafları boykot ve santaj fikri gibi gayri meşru ve zararlı hareketlerden korumak.

Yukarıdaki teklifler Taft-Hartley kanununun bugünkü hükûmet tarafından hangi istikametlerde tadil olunmasını arzuladığını göstermekte-

dir. Terekküp tarzı itibarile bugünkü teşriî organların bu görüşleri benimsemeleri çok şüphelidir. Ancak kabul etmek lâzımdırki, sendikaların demokratik bir şekilde idare ve sendika üyelerinin ana haklarına gerçekten sahip olmaları Bugünkü Amerika toplumu içinde mühim bir mevzu olarak belirmiş bulunmaktadır. Sendikaların hareketlerinde âmme efkârının desteğine mazhar olabilmeleri bu konunun müsbet bir istikamet içinde halledilmesi ile yakından alâkadardır. Zira birkaç kötü misal çok iyiyi unutturabilir.