

Amerikan İşçi Hareketinin Tetkiki

DICK / GENEL - İŞ SENDİKASI
ADASTIRMA E...
E...
...



Türk - İş Yayınları No: 40

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

DİSK / GENEL - İŞ SENDİKASI
ARAŞTIRMA
BAŞKANLIĞI

Amerikan İşçi Hareketinin Tetkiki

331.8
AME
1964
0951

TÜRK-İŞ
Türk İş Yayıncılığı No: 40
Bilgi Merkezi

Tarih:.....

Demirbaş No: 977

Tasnif No: 331.8. Ame 1964

Bilgi sayacı izlenmiştir

Amerikan
İşçi
Hareketinin
Tetkiki

AYYILDIZ MATBAASI
Yenişehir — Ankara — 12 87 99 — 1 9 6 5

İÇİNDEKİLER

Seyfi Demirsoy'un Mesajı

- 1 Sendikacılık Hareketinin Gelişmesi
- 8 Sendikacılık Hareketinin Bünyesi
- 16 Millî Sendikaların İdaresi
- 22 Sendika Aidatı
- 26 Sendika Aidatı Nasıl Sarfedilir?
- 28 İşçiler İçin Sendika Emniyeti
- 32 Amerikan İşçileri Siyasî Faaliyet Programını Hızlandırıyor.
- 34 Amerika'da Sendikacılık Eğitimi Teknik ve Metodları
- 37 İşçinin Suiistimallerle Mücadelesi
- 39 Amerikan İşçisinin Karşılaştığı Hayatî Meseleler

42 İŞÇİ İŞVEREN MÜNASEBETLERİ

- 45 Toplu Pazarlık
- 51 Toplu Pazarlıkta Aracının Rolü
- 57 Özel Tahkim (Hakeme Gitme)
- 65 Toplu Sözleşme ve Sinaî Huzur
- 73 Sendika Temsilcisi İçin Kılavuz
- 84 İş Değerlendirmesine Karşı Sendikaların Tutumu

88 HÜKÜMETİN ROLÜ

- 92 Millî İş Münasebetleri Kurulunun Vazifeleri
- 96 Çırak Yetiştirme Millî Eğitim Programı
- 101 İşçi - İşveren Münasebetlerinde Hükümetin Rolü

Seyfi Demirci'sün Mesajı

Memleketimizde, mazisi 1947'ye dayanan sendikalarımızın kuruluşunda hizmeti geçen sayıları fazla olmayan önder işçiler, kendi bilgi hazinelerine güvenerek ve âdeta iş garantilerini hiçe sayarak birbirlerinden habersiz ve bir kuruluş prensibine stinat etmeksizin işçinin sendiüalaşmasını temin etmişlerdir. Kısa faslalarla kurulan sendikalar, illerde "Birlikler kurmak" mealindeki, sendikacılığa kuvvet kazandıracak fi-kirlere rağbet ettiler. Birliklerin doğuşu işçi sesinin gürbüzleşmesini temine mâtuf yolun başlangıcı idi.

O günleri bizzat yaşamış bir kimse olarak ben, uzun süren tek parti rejiminin verdiği ürkekliği silkip atan arkadaşlarımın, sendika kurma hareketlerindeki aşk ve heyecanı ömrüm boyunca takdirle anacağım.

Türk Sendikacıları bir taraftan kendi kabukları içinde, işçinin asırların biriktirdiği ızdırabının dindirilmesi, dâvalarının çözümlenmesi için gayret sarfederken, diğer taraftan da, yurdumuzda yeni yeni filiz vermeğe başlayan Türk Sendikacılık hareketine yabancı dost sendikaların ilgisini çekmeğe çalıştılar. 1951'de Cibali Sigara Fabrikasında yapılan İstanbul Sendikalar Birliğinin kongresini takibeden konuklar arasında Amerikan İşçi Sendikaları Federasyonunun Avrupa Temsilcisi de hazır bulunuyordu. Kongreyi haber almış, davetsiz gelmişti. İşte bu ilgi, Türk Sendikacılığında Batıya doğru açılan ilk pencerenin işareti oldu. Bir müddet sonra aynı temsilci, Türk Sendikacılık Hareketinin Millî bir merkez etrafında toplanması yolunda telkinlerde bulunmak üzere sık sık bizi ziyarete gelmişti. Bugün Türkiye'de hemen her konuda sözüne itibar edilen güçlü, etkili ve güvenilir bir teşkilât haline gelen Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş)'nin kuruluş tohumlarını ekenler arasında yer alan Amerikalı gerçek dostumuz Mr. Irwing Brown, bu gelişlerinden birinde, o zamanlar Türk Sendikacılık Hareketinin âdeta bir mihrakı ve bir okulu olan İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'ne AFL-CIO'nun Temsilcisini de beraberinde getirmişti.

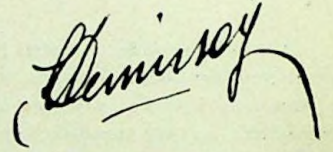
Amerika'da İşçi Hareketinin tarihçesi adlı kitabın tercüme edilerek Türk Sendikacılarının istifadesine sunulması bu Temsilcinin Türkiye'ye geldiği tarihlere rastlar. Toplu pazarlık, AFL-CIO Temsilcisinin dilinden düşürmediği bir kelime idi. Bu fikri aşılamağa çalışıyordu.

Hür sendikalara, Toplu iş sözleşmesi ve grev yapma haklarına sahip olmanın, ancak bir hayal olduğu günlerden bu günlere erişilmesi, Türk sendikacılarının kuvvetli azimleri ve daima neticeye giden ısrarlı çabaları ile mümkün olmuştur. Bugünkü mes'ut ve müsbet neticenin elde edilebilmesi için, yılmadan işçi dâvasının hakiki sahipleri yanında mücadele etmiş işçi sempatizanı kuvvetleri de, bilvesile, takdirle anmak isterim.

Elinize almış olduğunuz bu eseri okumaya başlayacağımız sırada sizleri sendikalaşmamızın ilk günlerine götürmem sebepsiz değildir. Buh areketim, meçhul kalmasını istemediğim birtakım gerçekleri açıklamak ve Amerikalı dostlarımızın Sendikacılığımıza göstermiş olduğu yüksek ilgiyi belirtmek arzusundan ileri gelmiştir. Bu ilgi şimdi eksilmemiş, bilakis daha da artmıştır. Gün geçtikçe sayıları kabaran neşriyatımız arasına giren "Amerikan İşçi Hareketine Genel bir Bakış" adlı bu eser, ilgiden de çıkarak yakın bir işbirliğine varan olumlu münasebetlerin yeni bir halkasını teşkil etmektedir.

Eserin benimsenerek okunacağından eminim. Meslektaşlarımın ve işçi meselelerine gönül verenlerin bilgi hazinelerine, yeni bilgiler eklemeğe çalışmanın hazrı için dedir Türk - İş yöneticileri.

17.3.1964



Sendikacılık Hareketinin Gelişmesi

Amerikan sendikacılık hareketinin gelişmesi ve olgunlaşması doğrudan doğruya Birleşik Devletlerin ekonomik, coğrafi ve siyasî gelişmesine bağlı olmuştur. Memleketin gelişme yıllarında, sendikaların inkişafını geliştirecek birçok faktörler biraraya gelmiş olup bunlardan küçük sanayiî hâkimiyeti, iskân edilecek yerin hudutlarla tâyin edilmiş olması ve çalışma teşekkülleri için umumiyetle mahzurlu sayılan kanunî ve hukukî ortam gibi faktörler özellikle sayılabilir.

Memleket geliştikçe sendikalaşmaya mâni teşkil eden bu faktörlerin çoğu ortadan kalktı.

Asrın başlarında o zamana kadar başıboş işçinin gerçek ve potansiyel bir sığınağı olan bâkir ve ekime elverişli bedava arazi ortadan kalktı. Fabrikalar gittikçe daha büyük üniteler halini almaya başladı ve işverenlerle aradaki mesafenin zamanla açılması sebebiyle işçiler menfaatlerini koruyucu kuvvetli sendikalarla temsil edilme ihtiyacını hissettiler.

Birleşik Devletlerde göze çarpan ilk sendikalar, özellikle yakın çevrelerinde ortaya çıkan problemlerle alâkalanarak ufak bağımsız teşekküller idi. Maamafih memleketin kuruluş günlerinde dahi bu tecrit edilmiş sendikalar, müşterek problemlerin hallinde kuvvetlerini arttırmak gayesiyle evvelâ yakın çevrelerinden başlayarak benzer diğer teşekküllerle birleşme yolunu tutmuşlardır.

Millî sendikaların gelişmesi

Muayyen mesleklerdeki millî işçi sendikalarının kuruluşu dahilî harpten çok kısa bir zaman önce başladı. 1859 yıllarına kadar taş kesiciler, şapkacılar, dökümcüler ve makinistler bu gibi teşekküller kurmuş bulunuyorlardı. Diğer millî sendikalar harp seneleri esnasında (1861 - 65) kuruldular, bunların belli başlıları lokomotif makinistleri, sıvacılar, tuğla dö-

şeyiciler, taşıyıcılar ve puro imâlcileridir. Dahilî harpten sonra millî sendikalar adet ve kuvvet itibarıyla artmağa devam ettirdiler. Nakliyyede, demiryolu kondüktörleri, ateşçiler ve makinistler önceleri müşterek menfaat dernekleri şeklinde çalışan fakat sonradan toplu pazarlık teşekkülleri haline gelen sendikalar kurdular. Diğer işkol- larında, makinistler ve matbaacılar daha önce teşkilâtlanmış sendikaların gelişip faaliyet sahalarını genişletmeleri yanında, yeni yeni millî sendikalar kurmuşlardır.

1870 - 1873 seneleri arasında 9 yeni sendika kurulmuştu. 1879'a kadar elli ve ya daha fazla sayıda millî sendika meydana gelmiş bulunuyordu.

İlk teşekkül eden çalışma teşekküllerinin müşterek bir hususiyeti vardı. Bu da "kalkındırıcı" sendikacılık ile, işçi refahı ile doğrudan doğruya ilgili sendikacılık faaliyetleri arasında bir anlaşmazlık mevcut oluşudur. 1880 senelerinde Amerikan İşçi Federasyonunun teşekkülünden evvel "saf ve basit" sendikacılık faaliyetleri arasında işçi namzetlerinin seçilmesindeki siyasî faaliyet ve işçi kaderini düzeltmek için çıkarılacak mevzuat, kooperatif, toplumlar, üretimci ve tüketimci kooperatif gibi gerçekleştirilmesi mümkün olmayan projeler ve potansiyel iskâncılara bedava toprak elde etmek gibi çabalar (ki bu iskân kanunuyla sonradan gerçekleştirilmiştir) gelir. Bu çabalar umumiyetle buhranlı devrelerin mahsulü olarak ortaya çıkıyordu; iyi zamanlarda ise genellikle ücretlerde ve çalışma saatlerinde islahat ön plâna geçiyordu.

Federasyonların gelişmesi

Amerikan iş hayatında devamlı bir etki yapan ilk federasyon, kendisi de diğer iki teşekkülün birleşimi olarak meydana gelmiş olan Amerikan İşçi Federasyonudur.

AFL (Amerikan İşçi Sendikaları Kon-

federasyonu) nin kendi başlangıcı olduğuna inandığı teşkilatlanmış meslek ve işçi sendikası federasyonu 1881 de altı meslek sendikası tarafından kurulmuştu. Bunlar matbaacılar, demir ve çelik işçileri, dökümcüler, puro imâlcileri, marangozlar ve cam işçileri ve diğer birkaç işçi grubu idi. Uzun zaman devam etmemiş olmakla beraber FOTLU (Meslek ve İşçi Sendikaları Federasyonu) lider yetiştiren bir teşekkül olarak göze çarpar, 1924 yılında ölen Samuel Gompers buradan yetişmiş ve AFL'ye son günlerine kadar başkanlık etmiştir.

AFL den önce ön plânda göze çarpan diğer bir teşkilât da İşçi Şövalyeleri Teşkilâtı idi. 1869 da gizli bir cemiyet olarak kurulan bu teşkilât en büyük kalkınmasını 1881 de gizlilik vasfını bıraktığı zaman kazandı. 1886 senesine kadar 700.000 işçi üyeye sahip olduğu iddiasında bulunmuyordu.

İşçi Şövalyeleri, sendikacılıkta iş suurunun tâli derecede rol oynadığı daha ziyade bir sosyal reform teşkilâtıdır. Şövalyeler 1886 kongresinde büyük meslek sendikacılarının hukukuna hürmet etmeyi reddetmeleri üzerine bu sendikacıardan birkaçı AFL'yi kurdu. Aynı zamanda bir toplantı yapan FOTLU da derhal yeni teşkilâta iltihak etti.

AFL kurulduktan sonra şövalyeler kısa zamanda işçi hareketinin önemli bir parçası olmak niteliklerini de kaybetti.

AFL zamanımıza kadar muhafaz etmiş olduğu belirli bazı fikir ve prensiplerle kurulmuştu. Teşkilâtın ilk liderleri olan Samuel Gompers ve Adolf Strasser şu sözleri söylemişlerdi : "Her gün bir adım daha atmış oluyoruz. Şimdilik sadece en mübrem amaçlarımız için mücadele ediyoruz - bu amaçlar bir kaç seneye kadar gerçekleştirilebilecektir."

AFL kuruluşu ile Birinci Dünya Harbi arasında (1916 senesine kadar) üye sayısını 2.000.000 a yükselterek yavaş ve gayrimuntazam bir seyirle inkişaf etti. Bu rakam 1920 senesine kadar harbin tesirinin bir sonucu olarak 4 milyona yükseldiyse de sonradan sür'atle 3 milyonun biraz altına indi. 1933 senesi buhranı sırala-

rında üye sayısı 2.1 milyona düştü' 1935'ten az önce gelişmenin yavaş oluşunda veya üye sayısının fiilen düşüşünde birkaç faktör rol oynamıştır. Bu faktörlerden birisi geniş bir işveren muhalefetine hüküm sürmesi hemen aynı derecede önemli bir sebep de işçilerin lâkaydisi veya teşkilât kurmaya karşı dirençleri idi ki bu da muhtelif sebeplere bağlıdır. İşçilerin bağımsızlık arzuları, kendine ait bir işe sahip olmak hırsı ve refahları için sendikacılığın şart olmadığı hissi bunlar arasında sayılabilir. Bu devir süresinde AFL bütün teşkilatlanmış işçilerin %70 - 80 ini üyeliğine aldı. Bunlardan geri kalanları ise bağımsız sendikalarda bulunuyordu ki bunların en önemlileri 4 demiryolu kardeşlik sendikaları ile 1933 de milli sınaî Geliştirme Kanunun (National Industrial Recovery Act) nun kabulü Amerika işçi hareketinin en geniş çapta inkişafının başlangıcıdır. Bu kanunun bir bölümü, işçilerin kendi seçecekleri sendikalar içinde teşkilatlanmalarını ve işverenlerle toplu pazarlığa girebilme haklarını taahhüt altına alıyordu. Bu kanunun kabulünü takiben kurulmuş olan sendikaların üye sayısı sür'atle yükseldi. Bundan daha önemli diğer bir husus da evvelce sendikalaşmaya karşı koymuş olan birçok seri imalât işyerlerindeki işçilerin teşkilatlanmış olmasıdır. Milli Sanayi Geliştirme Kanunu 1935 Mayıs ayında mahkeme kararıyla yürürlükten kaldırıldığı halde Temmuz 1935 de çıkarılan Milli İş Münasebetleri Kanunu (Wagner Kanunu) bunun yerini aldı ve işçilerin teşkilatlanması ve toplu pazarlık yapma haklarını garantiledi.

COI nun kuruluşu

Seri imalât sanayilerinin kuruluşu meslek sendikacılığı konusunda AFL'ye hukuki güçlükler getirdi. Kalifiye olmayan veya yarı kalifiye işçilerin bu sanayilerdeki hâkimiyeti sebebiyle sendikaların meslekler esasına göre kuruluşu imkânsız olmadı, fakat güç oldu. Buna rağmen AFL'nin birkaç eski meslek sendikası sınır çizgilerinin belirli olduğu yerlerde muayyen mesleklerdeki işçiler üzerinde hukuk sahibi olmakta ısrar ettiler. Diğer sendika liderleri ise daha başka şekilde düşündüler.

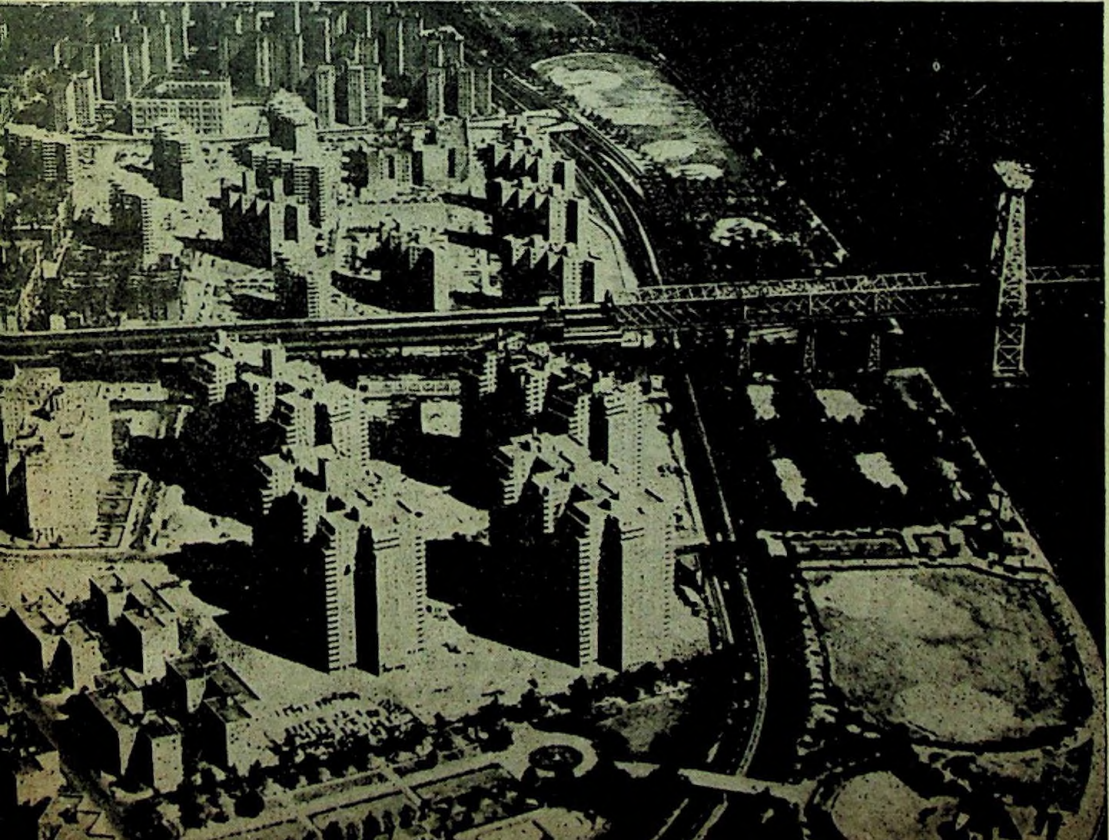
Netice olarak, 6 bağı sendika ve diğer 2 sendika idarecileri federasyon çerçevesi içinde sınıf teşkilatlanma için bir komite kurdular. Komitenin kuruluşundan hemen sonra, 4 başka sendika da komiteye iltihak etti.

Ocak 1936 da AFL İcra Heyeti, komite faaliyetlerinin "İkili" sendikacılık gayesi güttüğünü beyan etti ve komitenin lüğvını talep etti. Bu talep reddedildi. Komiteye iştirak eden sendikaların faaliyeti 1936 senesi sonbaharında İcra Heyeti tarafından muvakkaten durduruldu. Bu karar Kasım 1936 da, AFL kongresince kaldırıldı. Bu sendikaların dokuzunun ihracı

1938 senesi ilkbaharına rastlar. AFL tarafından ihraç edilen sendikalar Kasım 1938' de, bir kongre yaparak, Sınıf Teşekküller Kongresini (CIO) kurdular. Çeşitli işkolarındaki işçileri teşkilâtlandırmak üzere 32 teşkilât komitesi kuruldu.

AFL ve CIO arasındaki güçlükler rağmen, rakip 2 federasyonun teşkilatlanma çabalarıyla, sendikacılığın gelişmesi artan bir hızla devam etti. 1941 senesine kadar, tahmini olarak yekûn üye sayısı 10 ilâ 11 milyon arasındaydı. Bu rekabet on seneden daha kısa bir zaman içinde, yedi milyondan fazla bir artış kaydedilmesine sebep oldu.

Sendikalar mesken kooperatifleri mevzuuna gittikçe artan bir önem vermektedirler. Modern dairelerinde 1.600 işçi ailesinin barındığı New-Yorktaki bu modern apartmanları sendikalar inşa ettirmiştir.



İkinci Dünya Savaşı devresinde, sendikacılıkta teşkilatlanma ve sendikaların nüfuzu muntazam ve sür'atli bir artış göstermiştir. Bu tarihlerde ancak birkaç yeni sendika kurulmuş olmasına rağmen hali hazır birçok sendika, temsil ettikleri işçi sayısını artırmışlardır. Ücretler hükümetin istikrar politikasıyla kontrol altında tutuldu. Bununla beraber, işçiler yardım ve emeklilik plânlarında, ücretli tatil ve bayram, vardiya farkları ve diğer menfaatler temin ettiler.

Harp, sendikalarca yeni üye kaydı bakımından karşılaşılan birçok güçlüklerin ortadan kalkmasına âmîl olmuştur. İrk, din ve milliyet gözetmeksizin üyeliğin işçilere yayılması büyük bir ölçüde hızlandırıldı. İrklar birarada çalıştıkça aradaki tarafsızlık azaldı. İyi iş münasebetleri günümüze kadar gelişmekte devam etti.

Harp sonrası yıllarında, nisbeten daha yavaş da olsa, sendikalar büyümeğe ve daha varlıklı olmağa devam ettiler. İkinci Dünya Harbi sonuna kadar, kolayca teşkilatlanabilecek işkolları ve mesleklerdeki işçilerin çoğu sendika üyesi olduklarından, yeni üyeler kaydetmek daha zor bir duruma geldi. Ayrıca, sendikalar devamlı olarak Taft-Hartley Kanununun (aşağıya bakınız) teşekküllerin yeni sahalara uzanmasında birçok mániler çıkardığını iddia ettiler. Bütün bunlara rağmen, II. Dünya Savaşını takip eden 10 sene içinde toplam sendikalı işçi sayısı 14,6 milyondan 18 milyona yükseldi. Bunu, önceki 10 senelik devrede artan 11 milyonu mütecevaz gelişmeye mukayese etmek lâzımdır.

Münferit millî ve milletlerarası sendikaların gelişmesi daha da muazzam olmuştur. 1929 ile 1960 arasındaki 31 sene içinde en büyük 10 sendikadaki üye sayısı 1.532.000 den 8.170.000 e yükselmiştir.

İş hukuku ve siyasi faaliyet

Gelişmekte olan sendikacılık anlayışı, yıllar boyunca hükümetin ve mahkemelerin tutumunu ve işverenle işçi teşekkülleri arasındaki münasebetleri düzenlemek üzere hazırlanmış olan mevzuatın tesiri altında kalmıştır.

1926 dan önce kanunların ve mahkemelerin tutumu ekseriyetle kısıtlayıcı mahiyettedir. 1926 tarihli Demiryolları İş Kanunu, sendika faaliyetlerine muhalif hukukî akımın aksine çıkarılmış ilk örneklerdendir. Bu kanun, matlup iş münasebetlerinin işveren ile sendikalar arasında serbest toplu pazarlık sistemiyle kurulabileceği fikrine istinat ediyordu.

1932 tarihli Norris - La Guardia Kanunu grevler, grev gözçüleri faaliyetleri ve boykotlar üzerindeki hukukî kısıtlamaları ortadan kaldırdı. 1933 tarihli Millî Sınai Geliştirme Kanunu ve daha sonra onun yerini alan Millî İş Münasebetleri Kanunu (Wagner Kanunu) işçilerin sendika kurma ve toplu pazarlık yapma haklarının hükümetçe tanınmasını sağladı.

Millî İş Münasebetleri Kanunu 1947 yılında, işçi - işveren münasebetlerini düzenleyen temel federal kanun olarak, İşçi - İşveren Münasebetleri Kanunu (Taft - Hartley Kanunu) ile tādil edildi. Eyalet dahili ticaretle meşgul işkollarına şâmil olan bu kanun ile "closed shop" (sendikalı işyeri) yasaklanmıştır. (Bazı sendika faaliyetlerini ihtiva eden) bir, "işçi münasebetlerinde işverenin haksız tutumları; listesi, 1935 kanunununda gösterilmiş olan haksız işveren tutumları listesini, tamamlamak üzere, kanuna ilâve edilmiştir. Millî sıhhat ve emniyeti tehlikeye düşüren grevleri tanzim etmek üzere hususî kaideler vazedilmiştir. Taft - Hartley Kanunu tarafından sendika faaliyeti üzerine konmuş olan tahditler, işçilerin toplu müzakere bulunmak üzere teşkilatlanmasını, ve ücretleri veya çalışma şartlarını ıslah etmek üzere grev yapma haklarını tahdit etmedi.

Son senelerde işçilere birçok menfaatler sağlayan başka çalışma mevzuatı da çıkarılmıştır. Kanunun şumülü içerisine giren işçilerin sayısı bakımından belki de en önemli Federal kanunlar; faaliyetleri eyaletlerarası ticaretle ilgili olan işçilerin asgarî ücret ve fazla mesai ücretlerini tanzim eden Âdil İşçi Standartları Kanunu ile, yaşlılık, kaza sigortası, işsizlik sigortası ve diğer menfaatleri temin eden Sosyal Emniyet Kanunudur. Bu konularda son

1882 tarihinde New-Yorkta tesit edilen ilk işçi bayramının temsili resmi.



WOMEN
EDUCATE
MEN

LABOR
CREATES
ALL WEALTH

8 HOURS
WORKING
A DAY

senelerde yapılan t diller bu kanunların saha ve nüfuzunu geniş  l de genişletmiştir.

İşçi liderleri uzun zamandan beri anlamışlardır ki, kendi dâvalarına en yararlı kanunlar en muhtemelen, işçiye dost kanun v zıları tarafından çıkarılmaktadır. O zamanlar AFL Başkanı olan Samuel Gompers, senelerce evvel, "işçiler, işçinin dostlarını m k fatlandıracaklar, düşmanlarını mağlûp edeceklerdir" demişti. Son senelerde gerek AFL veya CIO, gerek birleşmeden sonra AFL - CIO (aşağıya bakınız) ve bazı münferit millî sendikalar, işçilere dost namzetlerin şanslarını arttırmak için siyasi faaliyet grupları teşkil etmişlerdir. İşçilerin teberr lariyle desteklenen bu teşekküller, namzetlerin sicillerini işçiye dost olan kimseler hakkındaki gerekli malûmata işçilerin mal matına arzederler.

İşçi hareketinde birlik

Zamanın geçmesi ve sanayi şekilleri ile sendika teşekküllerinin değişmesi AFL ile CIO arasındaki mevcut farkları azalttı. Hakikatte bu iki teşkilât, esas gayeleri bakımından birbirine benzer durumdaydılar. Kendilerine bağlı sendikalar aynı genel hattı hareketi tak p ediyor ve umumiyetle aynı gayeleri güdüyorlardı. Muhtemelen her federasyonun kendi içindeki görünüş ve meselelere bakış farkları, federasyonlar arasındaki farklardan daha az değildir. Sanayi ve meslek sendikacılığındaki m nakaaşalar dahi seneler geçtikçe ve bilhasas birçok AFL sendikaları fabrikalardaki bütün işçileri ihtiva edecek şekilde esas teşkil tlarını genişlettikçe, azaldı.

1953 de bu iki teşkilât bir "Saldırmazlık Paktı" müzakere etmeğe başladılar. Bu pakt bilâhare bu iki teşkilâtın birleşmelerine esas oldu. Bu anlaşmadan sonra, birleşme müzakerelerine devam etmek mümkün oldu ve Aralık 1955 de müttehit bir federasyon kurulmasıyla en yüksek noktasına erişti. AFL - CIO'nun kurulmasıyla Amerikan İşçi tarihinde yeni bir devre başladı. Bubirleşme yüksek teşkilâtın tevhid  ve davranış siyasetlerinin geniş bir surette bağdaştırılması idi. Maamafih, ye-

ni federasyonun ilk kongresinde, teşkilâtın her kademesindeki birleşmenin muvafakiyetle neticelenenđi; yeni federasyonun karşılaştığı birçok dahilli meselelerin halledileceği ve sendikacılığın faydalarının neticede milyonlarca teşkil tlanmamış işçiye de teşmil edileceği hususundaki itimat izhar olunmuştur.

Amerikan sendika hareketi, bugün 18,1 milyon  yesi olduğunu iddia etmektedir. Bunlardan takriben 15 milyonu AFL - CIO ya bağlı sendikaların üyesidir. Bu işçilerden aşağı yukarı bir milyondan fazlası Amerika Birleşik Devletleri dışında olup, bilhassa Kanada'da bulunmaktadır. Amerika'daki takriben 17.1 milyon sendika  yesi, (yöneticiler, idareciler ve diğer benzeri gruplar hariç) sendika üyelerinin kaynağını teşkil eden gayri zira  işyerlerinin mecmu işçilerinin üçte birinden biraz daha fazladır.

İşçinin Dış İşlere İştiraki

Amerikan işçi hareketinin uluslararası meselelerdeki al kası son on sene zarfında daha derinleşmiş, daha genişlemiştir. Her nekadard AFL, Britanya İşçi Sendikaları Kongresi (TUC) ile 1895 den itibaren kardeşlik bağları kurdu ise de İkinci Dünya Harbinden evvel, Amerikan sendikalarının dünya işçi hareketi ile bağları fasılalı ve seyrekli. 1910 ile İkinci Dünya Harbi arasındaki devrede AFL senelerce Uluslararası Sendikalar Federasyonuna (International Federation of Trade Unions)  ye oldu, fakat bu münasebet d ima huzursuz ve AFL nin kuvveti ile gayri mütenasip oldu.

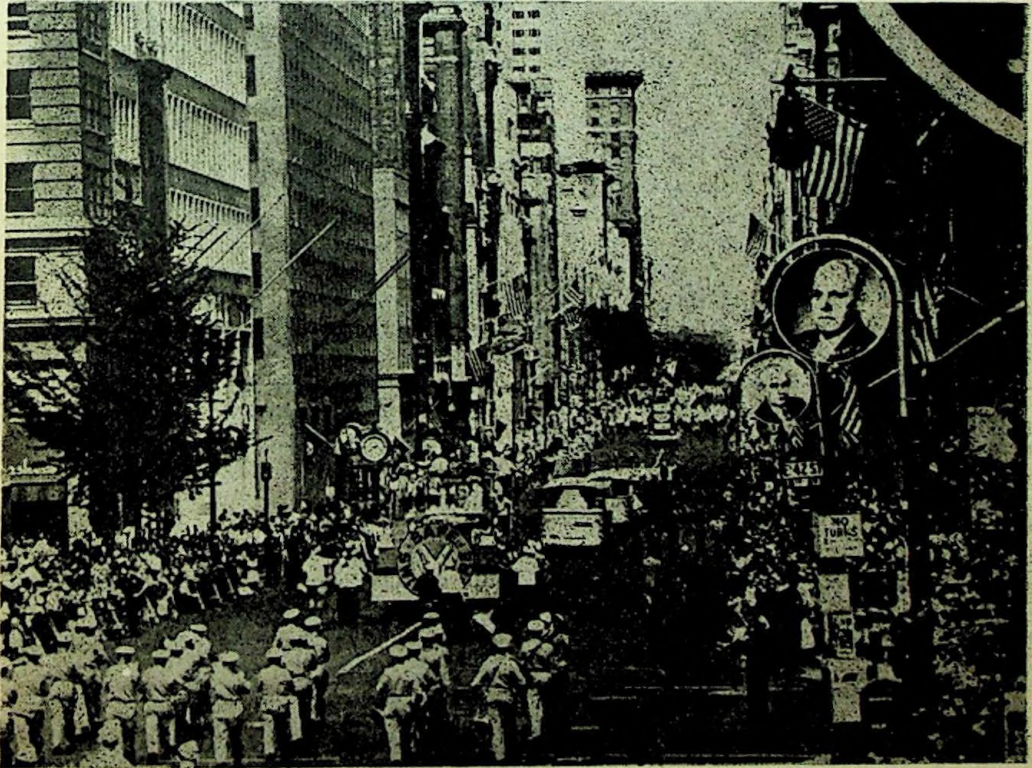
1945 de Dünya Sendikalar Federasyonu (World Federation of Trade Unions - WFTU) kurulunca teşkilât Sovyet sendikalarını da ihtiva ettiği için, AFL buna katılmayı reddetti. CIO ise, WFTU yu destekledi. Maamafih 1949 da CIO, İngilizlerin TUC'si ve diğer bazı millî teşekküller WFTU yu beynelm el komünizmin aleti olduğu ithamı ile, bundan ayrıldılar. 1949'da kurulan H r Dünya İşçi Sendikaları Konfederasyonu (International Confederation of Free Trade Unions - ICFTU) Amerikan işçi hareketini dünya işçi hareketiy-

la birleştirdi. AFL, CIO ve bunlara bağlı olmayan Birleşik Maden İşçileri Sendikası, ICFTU'nun kuruluşunda ve şimdiye kadar onu desteklemekte işbirliği yaptılar. Beynelmilel Çalışma Teşkilatı (ILO) da Amerikan sendikacılık harekâtı tarafından kuvvetle desteklenmektedir.

AFL ve CIO'nun birleşmesi, Amerikan işçi hareketinin dışardaki nüfuzunu önemli bir nisbette arttırarak bir gelişme ola-

rak, ICFTU tarafından hareetle karşılandı. AFL-CIO'nun halihazır gayesi iki dünya kuvvetinin, demokrasi ve totaliter rejimin, üstünlük mücadelesi için çarpıştıkları esası üzerine kurulmuştur. Amerikan işçi hareketi için ilk ihtiyaç, bütün dünyada siyasi demokrasi kuvvetlerini takviye etmektedir. İkincisi, her yerde hür işçi sendikacılığının gelişmesine müsait şarttların yaratılmasıdır.

1961 de New-Yorkta tesid edilen İşçi Bayramından bir görünüş: O gün yapılan resmigeçide 2.000.000 işçi iştirâk etmiştir.



Sendikacılık Hareketinin Bünyesi

Amerika Birleşik Devletlerinde takriben 17,1 milyon işçi, sendika üyesidir.

Bu üyeler, aidat öderler, muhtelif derecede sendika işlerine iştirâk ederler ve sendikalar tarafından girilen toplu pazarlık anlaşmalarının, şartlarının tesbitine yardım ederler. Onlar mahalli sendikaların üyesidirler ve aidat öderler; mahalli sendikalar millî veya milletlerarası sendikalara bağlıdır ve onlara adam başına vergi verirler; millî ve milletlerarası sendikalar federasyonlara bağlı olup, onları finanse ederler ve bağımsızdırlar. Sendika üyelerinin %85 inden fazlası, mahalli sendikaların çoğu ve millî ve milletlerarası sendikalar Amerikan İşçi Federasyonu ve Sınai Teşekkülleri Kongresinin (AFL - CIO) mahrekindedir. Geri kalan sendikalar "müstakıl" veya "bağımsız" dırlar.

Sendikalarla üyelerinin meydana getirdiği terkibe umumiyetle "işçi hareketi" bazan "teşkilâtli işçi" veya sadece "işçi" denir. Bu terimler, Amerika'da sendikalizmin gelişmesini ve ana gayeyi belirtmek için elverişlidir, fakat herhangi bir zamanda Amerikan sendikacılarının bünyesi, teşkilât ve işleyişinin karakterini belirtmek üzere kullanıldıkları zaman ekseriya yanıltıcıdırlar. Çeşitlilik; geniş ölçüde bir muhtariyet; formüller, nazariyat ve tasniflerden hoşlanmamak... Amerika birleşik Devletlerinde faaliyette bulunan sendika teşkilâtı sisteminin ana karakteristikleri bunlardır. Bütün bunu bir kül olarak tarif eden bir terim olarak, bu rapor, "işçi sendikaları hareketinin" bünyesi ile, onun muhtelif parçalarının karşılıklı münasebetlerini ele almıştır.

Sendika bünyesinin esası, hiç şüphesiz ki, üyeliktir. Yöneticiler, murakıplar ve diğer gruplar hariç sendika üyeliğinin kaynağı olan gayri ziarî işyerlerinde çalışan işçilerin mecmu' sayısı, 1960 da ortalama 54 milyona yaklaşmıştır. Bunlardan takriben %33 ü sendika üyesi idi. Maden, mü-

teahhit inşaatçılığı imalât sanayii, nakliye ve âmme hizmetlerinde sendika üyesi nisbeti daha yüksek ve toptan ve perakende ticaret, maliye, sigorta, gayrimenkuller, hizmetler ve âmme sektörlerinde daha aşağıdır. İkinci kategori, gayri zirai işyerlerindeki istihdamın hemen hemen yarısını teşkil eder.

Sendika üyeleri, herbirinin kendi idarecileri ve kaideleri olan 75.000 den fazla mahalli sendikaya bağlıdırlar. Mahalli sendikaların büyüklüğü birkaç üyeden, onbinlerce üyeye kadar değişir; bunların üyeleri tek bir işyerine veya yüzlercesine mensup olabilirler; bir tek sanat veya bütün mesleklerden teşekkül edebilir.

Mahalli sendikaların hemen hepsi takriben 200 millî veya milletlerarası sendikadan bir veya diğerine bağlıdırlar (x).

AFL ve CIO Aralık 1955 te birleştikleri zaman, 141 millî ve milletlerarası sendika bu yeni federasyona bağlandılar. Bundan başka, bin kadar küçük federal sendika ve sınai sendika (bir millî sendika aracılığı olmaksızın doğrudan doğruya AFL ve CIO'ya bağlanmış bulunan mahalli sendikalar) bu karma federasyon tarafından massedildiler. Bir milyonu Amerika Birleşik Devletleri toprakları haricinde olmak üzere, federasyona bağlı sendikalar mecmu üye adedi 16 milyonu buldu.

1956 başlarında, AFL - CIO ya bağlı olmayan 57 millî sendika mevcuttur; bunların yarısının üye adedi 5000 den azdı. Maamafih bu grup, "faaliyette bulunan" 4 Demiryolu İşçileri Kardeşlik teşkilâtı ve Birleşik Amerika Maden İşçileri Sendikalarına dahildiler. Yekûn üyelik 1.8 milyonu buluyordu. Bunlardan başka, millî çap-

(x) İşçi İstatistikleri Bürosunun tarifine göre, millî sendika, iki veya daha fazla toplu sözleşmeler akteden bir sendikadır. Beynelmül bir sendika, A.B.D. arazi haricindeki işçiler üzerinde yetkisi olan bir millî sendikadır.

ta olmayan, yani muayyen bir şirket veya mahalle münhasır kalan binden fazla bağımsız sendika olduğu hesaplanmıştı. Bu mahalli bağımsız sendikaların 500.000 den yukarı üyeleri mevcuttu. Böylece, Birleşik Amerika'da 17,5 milyon sendika üyesinden, takriben 2,5 milyonu AFL - CIO'nun çerçevesi dışında kalıyordu.

Mahalli sendika

Sendikacılık hareketinin esas teşkilâtı mahalli sendikadır. Her nekad bu münferit bir işyeri sendikası halinde çalışabilirse de, umumiyetle aynı meslek veya sanayi kolundaki millî sendika kanalıyla diğer mahalli teşekküllerle birleşir.

Mahalli sendikanın kuruluşu ve işleyişi ile ilgili olarak tesbit edilmiş bir kâhıp yoktur. Millî sendikalar, mahallilere nevi için, muayyen bir coğrafi bölge için v.s. yetki verebilirler.

Mahalli sendikanın faaliyeti; toplu pazarlık mukaveleleri hazırlamak veya müzakere etmek, dilek ve şikâyetlere bakmak, işsiz üyeler için iş bulmak, eğitim programlarını yönetmek, aidatları toplamak v.s. gibi, sendikacılığın "işleyiş" gayeleri etrafında toplanır. Birçok hallerde, bilhassa sözleşme müzakereleri sırasında millî sendika mahalliye yardım eder.

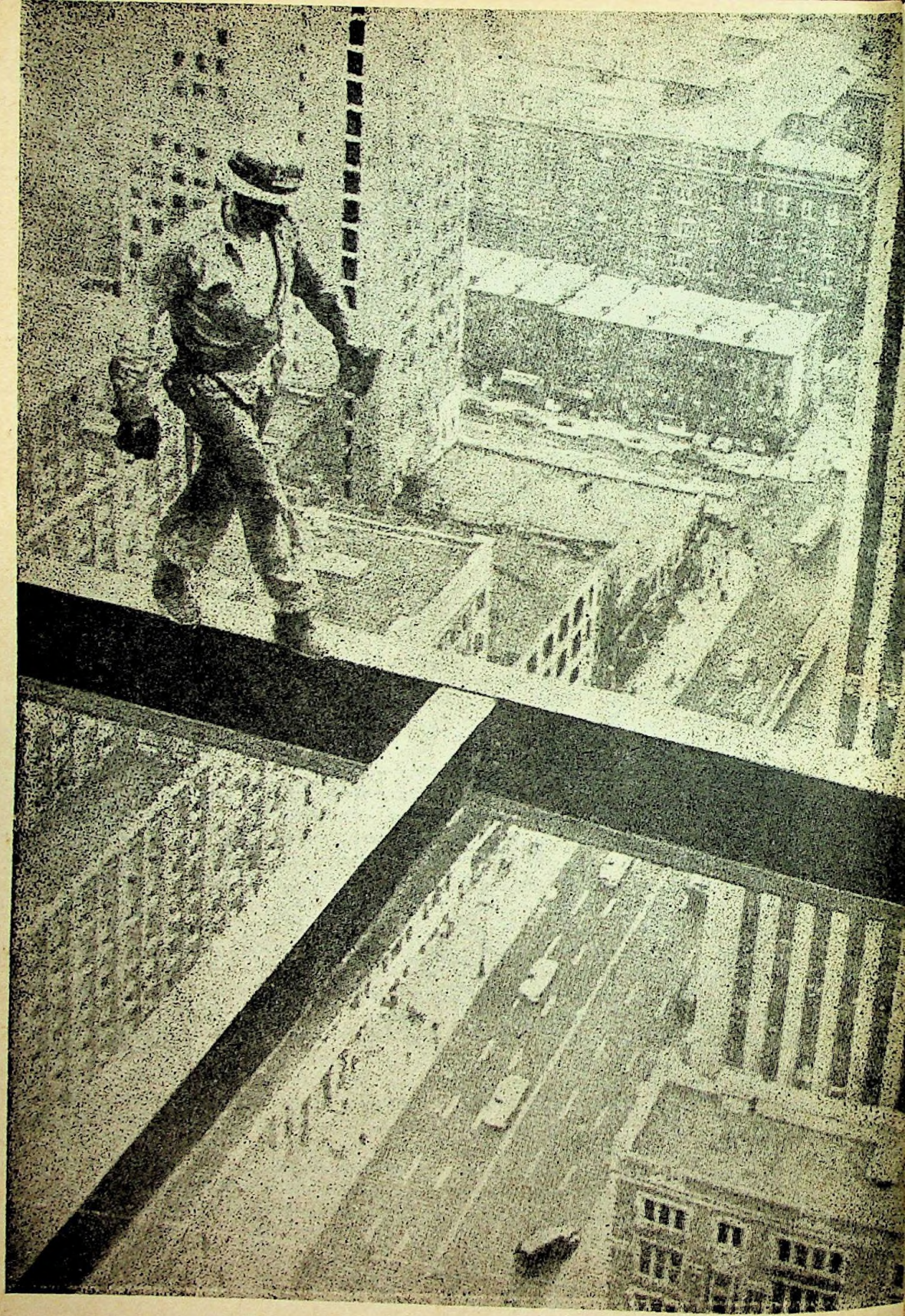
Mahalli sendika idarecileri, genel olarak, iyi mazisi olan her üye namzetliğini koyabilir. Umumiyetle seçim usulü, yapılacak seçimden bütün üyelerin haberdar edilmesi, adaylıkların açık ve oylamanın gizli yapılmasıdır. Küçük mahalli sendikalarda, seçilen idareciler umumiyetle işlerinde çalışmaya devam eder ve hizmetlerinden dolayı sendikadan devamlı bir ücret almaz. Daha büyük teşkilâtlarda, devamlı ücretli idareciler lüzumlu olabilir. Muhtelif idarecilere hizmetlerinden dolayı ödenen paralar, umumiyetle hizmetin ağırlığına bağlıdır. Birçok hallerde, mahalli sendikanın sekreter muhasebecisi defterleri tutmak için tesbit edilmiş olan muayyen bir ücreti alır. Birçok mahalli sendikada, maaşlı idarecinin faaliyeti, aktif üyelerden müteşekkil Yönetim Kurulu tarafından haftada bir gözden geçirilir ve bütün üye-

lerin iştirâk ettiği aylık toplantılarda bütün sendika üyeleri faaliyete katılma fırsatını bulurlar.

İşyeri veya fabrika içinde sendika faaliyeti, mahalli sendika hayatının esaslı bir parçasıdır. Üyeler, toplantılara iştirâk etsinler veya etmesinler, fabrikada faal üyelerin konuşmalarından, işler hakkında muntazam bilgi temin ederler. Maamafih, daha resmî olarak bir işyerindeki işçiler, umumiyetle mahalli sendika tarafından tâyin edilen "işçi mümessili" (shop stewards) veya "işyeri komite temsilcileri" (shop committeemen) tarafından temsil edilir. (Üyelik ve temsil edilen işyeri adedi itibarıyla) mahalli sendika büyüdükçe işyeri câmiasının nüfusu küçülür. Buna mümasil olarak, sendikanın hacmi ile birlikte, daha resmî bir temsil tipine olan ihtiyaç da büyür.

Mahalli sendika idarecilerinin hattı hareketi, millî sendikanın kontrolüne tâbidir. Eğer idareciler millî sendikanın tüzüğünü veya bu hami teşkilâtın kongresi tarafından vazedilen kaideleri ihlâl ederlerse, ihraç olunabilirler. Bu hallerde, faaliyetinin şümül sahası ile birlikte daha resmî bir temsil tipine olan ihtiyaç da büyür.

Mahalli sendikaların üyeleri tarafından seçilen temsilciler millî sendikaların normal kongrelerine iştirâk ederler. Ve delege olarak rey hakları vardır. Kongre arasında temas mahalli sendika tarafından verilen raporlarla ve millî sendikanın "iş ajanları" veya temsilcilerinin yapacağı ziyaretlerle idame ettirilir. Sendikanın devamı ve faaliyetleri için başlıca gelir kaynağı, üyelerden alınan aidatlar, giriş ücretleri ve üyelerden alınan teberrürlardır. Aidatlar ve teberrür şeklindeki ödemeler üyelerin maharet ve kazanç kudretleri veya sendikaların grev fonlarının ihtiyaç nisbetleri veya hastalık, işsizlik, yaşlılık ve ölümlerde tazminat istenilip istenilmeyeceğine göre sendikadan sendikaya geniş ölçüde değişir. Götürü ödemeler umumiyetle muayyen bir maksat için toplanır. Giriş ücretleri de sendikalara göre değişir. Millî sendika, mahalli sendikalardan aldığı hisselerle geçindiğinden, genel olarak üyelerden toplanan bütün aidat ve ödemeler üzerinde kontrolde bulunur.



Milli veya milletler arası sendika

Milli veya milletlerarası sendika, resmi bir teşkilât etrafında birleşmiş bir mahallî sendikalar grubundan teşekkül eder. Bunun gayeleri geniş olarak bir sanayi veya meslek teşkilâtını korumak ve geliştirmek, temsil ettikleri mahallî sendikaların ve işçilerin pazarlık kabiliyetini arttırmak; genişleyen pazarların ve göçmen işçilerin problemleriyle uğraşmak ve üyelerinin daha geniş iktisadî imkânlarla kavuşmasını sağlamaktır.

Bu gayeler için çalışırken, milli sendika, bilhassa önemli bir büyüklükte ise, çeşitli görev ve hizmetleri geliştirmiştir. Bu görev ve hizmetlere şunlar dahildir: Teşkilât kuruluşunda ve müzakerelerde doğrudan doğruya yardım etmek; hukuk müşavirliği yapmak; işçilerin alâkasını çekecek haberleri neşretmek ve etüdler vasıtasıyla bilgiler vermek ve sağlık, sigorta ve tekaütlük plânları hazırlamak; hükümet daireleri ve diğer işçi teşekkülleri nezdinde temsilcilik yapmak ve kamu ile münasebetler tesisinde dahil ziyade bilvasıta hizmetler görmek, hemen hemen daima milli sendikanın hizmetleri arasındadır.

Bilhassa nüfusun geniş bir coğrafi bölgeye yayıldığı, daha büyük sendikalar da, milli sendika ile mahallî sendikalar arasında vazife görecek başka bir aracı teşekkül kurulabilir. Bu hallerde, mahallî sendikalar, bölge, muntaka veya mahalle göre veya bazan işkollarına göre gruplandırılırlar ve milli sendika tarafından ve bazan da işkollarına göre grup olarak tâyin edilen bir kimseye rapor verirler. Birleşik Otomobil İşçileri, yetki sahasını bölgelere göre ayırmıştır; Birleşik Maden İşçileri mahallere göre ve Sürücüler kongre kararlarına göre, taksimat yapmışlardır. Hangi terim kullanılırsa kullanılsın, bu bölümler, milli sendikanın kolları olarak ve ekseriya sendika içerisinde siyasî bir kuvvet olarak hizmet görürler.

AFL-CIO ya bağlı uluslararası demir sanayii işçileri sendikasının 40 numaralı lokalinin, 1200 âzâsı vardır. New-York'un meşhur gökdelenlerinin çelik konstrüksiyonlarını, inşa eden işçiler bu sendikanın üyeleridir.

Daha büyük sendikalar, işlerini sürdürmek için maaşlı memurlardan müteşekkıl geniş kadrolara sahiptirler. İstihdam edilen organizatörler veya "beynelmilel temsilciler", yeni üye kaydı veya mümkün olan yerde yeni mahallî sendikalar tesisine çalışırlar. Bundan başka kurulmuş olan teşekküllere müşavirlik yaparlar ve sözleşmelerin hazırlanış ve tatbikunda yardımcı olurlar. Araştırma müdürleri ve istatistikçiler toplu pazarlık veya diğer maksatlar için malzeme hazırlarlar. Eğitim müdürleri, işçilerin işçi meselelerindeki bilgilerini arttırmak ve sendika temsilcilerini görevlerinin ifası hakkında bilgi sahibi etmek üzere istihdam olunurlar.

Amerika'daki milli sendikaların takriben yarısının Araştırma Müdürleri vardır. Eğitim Müdürleri biraz daha azdır. Hemen hemen bütün milli sendikalar birer neşir organına sahiptir.

Yukarıda belirtildiği üzere kongre mahallî sendikalar tarafından seçilen delegelerden müteşekkıl olup, birçok sendikaların idare organıdır. Muntazam fasıllarla toplanan kongreler, (sendikaların %80 i her 1 ilâ 4 senede bir toplanır) idarecileri seçer, tüzük ve kararnameleri vaz veya tâdil eder ve bütün işlerinde, takip etmek üzere, sendikanın şikâyetini tesbit eder. Millî veya mahallî sendikalardan yapılan müracaatlar hakkında da karar verir.

Sendikaların takriben dörtte üçünde idareciler kongre delegeleri tarafından seçilirler, buna mukabil sendikaların dörtte biri umum üyelerin referandumda verdikleri reylerle idarecilerini seçerler. Bu idareciler, kongreler arasında sendika işlerini yürütürler. Millî sendika idarecileri daima bir genel başkan, bir sekreter muhasip ve bir Yönetim Kurulundan teşekkül eder. Yönetim Kurulunun tasvibi ile ve kongrede temyiz edilebilmek üzere başkanın umumiyetle yetkileri; sendika tüzüğünün tefsiri ile ilgili meseleler hakkında karar

vermek; mahallî sendika tüzüğünü çıkartmak veya iptal etmek sendika memurlarını takdir veya azletmek; mahallî sendika idarecilerini vazifeden devamlı veya muvakkat olarak uzaklaştırmak; grevleri tasvip ve grev tahsisatını tesbit etmektir. Yönetim Kurulu ve kongre toplantılarında müzakere edilecek meselelerin tanziminde de büyük nüfuzu vardır. Başkanın kararları ve hattı harekâtının, umumiyetle teşkilâtın iç işlerinin hepsinde ve âmmе efkârının sendika hakkındaki fikrinde bariz bir tesiri mevcuttur.

Millî sendikanın başlıca gelir kaynağı, mahallî sendikalardan üye başına tesbit edilmiş olan ve muayyen bir nisbet üzerinden üye sayısına göre her ay alınan meblâğdır. Diğer gelir kaynakları arasında, "kaydiye ücretleri", giriş ücretinden hisse, "lade-i itibar ücreti" ve götürü ödemelerdir. Artan fonlardan yapılan yatırımlardan ayrıca gelir temin edilmesi de mümkündür (x).

Federasyon

Aralık 1955 te AFL ve CIO birleşince, millî sendikaların çoğu tek bir federasyonun üyesi oldular. AFL ve CIO nun her birinin bünyesi, yeni kurulan AFL - CIO federasyonunkine geniş ölçüde benziyordu. Bu bünye ise, büyük millî sendikaların birçoğununkine benzer. Kongre başlıca yönetim organıdır ve başkan ile sekreter-muhasibin görevleri, çok daha geniş ölçüde olmak üzere, büyük millî sendika başkanı olan 27 ikinci başkardan teşekkül eder. Meslekî hizmetleri gören geniş kadroları vardır.

AFL - CIO'nun yetki ve faaliyetleri tüzüğü tarafından kabul edilen ve üyeleri tarafından kendisine verilenlerdir; üye sendikalarının yetkilerine tecavüz etmediği haller hariç, üyelerinin dahillî işlerini tanzim etmeğe doğrudan doğruya salâhiyetli değildir. Her nekadар federasyonun üye sendikaları üzerinde büyük bir yetkisi mevcutsa da, esas kuvveti, federasyondan ihraç veya tardı muvakkat yetkisinden gelmektedir ve bunun da kongre tarafından tasvip edilmesi lâzımdır.

Her sendikanın, federasyona adam başına ödediği vergiler esas alınarak tesbit edilen üye sayısı nisbetinde, AFL - CIO kongresinde temsil edilme yetkisi vardır. Kongre her iki senede bir toplanır. Kongreler arasında federasyonun işlerini, idareciler, Yönetim Kurulu, Yönetim Komiteleri ve Genel Kurul görür.

Federasyonu sevk ve idare eden gaye ve prensipler tüzükte şu şekilde gösterilmiştir:

1. Üye sendikaların bağımsızlık, bütünlük ve yetkilerine usulü dairesinde riayet etmek şartıyla, işçilere daha iyi ücretler, çalışma saatleri ve şartları sağlamak için yardım etmek.

2. İşçilere, toplu pazarlık ve karşılıklı yardım menfaatleri temin etmekte ve teşkilâtlanmış olan işçileri, karşılıklı yardım, himaye ve inkişafı için münasip meslek kollarını ve gerekli sendika teşkilâtı metodlarını ve müsavat prensiplerini de gözönünde tutarak sendikalar şeklinde teşkilâtlandırmakta üye sendikalara yardım ve müzaheretle bulunmak.

3. Millî ve milletlerarası sendikaları kendisine bağlamak ve böyle sendikalar kurmak; organizasyon komiteleri kurarak doğrudan doğruya kendisine bağlı mahallî sendikalarla, kendisine bağlı teşekküllerin üyesi olan mahallî sendikalardan müteşekkil eyalet veya mahallî merkez teşekkülleri kurmak, geliştirmek ve onlara yardım etmek; millî ve milletlerarası sendikalar ve organizasyon komitelerinden müteşekkil meslek teşekkülleri kurmak ve onlara yardım etmek.

4. Sendika teşekküllerinin bütün menfaatlerinden, ırk, din, renk, milliyet veya ecdat farkı gözetmeksizin bütün işçilerin istifade etmelerini teşvik etmek.

5. Toplu pazarlık, işçi, çiftçi ve müstehtlik hakları ve bütün halkın emniyet ve refahını emniyet altına alan ve geliştiren kanunların vazedilmesini temin etmek ve

(x) Bir sendikanın şümul sahasının millî sendikaca tesbitinden dolayı ödenen ücret.

bu gayelere aykırı mevzuatla mücadele etmek.

6. Demokratik müesseseleri himaye etmek ve kuvvetlendirmek, meşru hak ve hürriyetlerimizin ve demokrasimizin tam olarak kullanılmasını temin ve demokrasimizin an'anelerini muhafaza etmek ve yaşatmak.

7. Dünyada sulh ve hürriyetin geliştirilmesi için müsbet yardım yapmak ve bütün dünyada hür ve demokratik işçi cereyanıyla işbirliği yapmak ve ona yardım etmek.

8. Diğerlerinin tesbit edilmiş müzakerelerine münasebetlerine hürmet etme gayesiyle, teşkilât içinde her üye sendikanın bütünlüğünü idame ve himaye etmek.

9. Sendika etiketini ve diğer sembollerini taşıyan sendika yapısı eşyaların ve sendika hizmetlerinin satışını ve kullanılmasını teşvik ve buna yardım etmek; işçi basını ve işçi cereyanının eğitimini geliştirecek diğer vasıtaları inkişaf ettirmek.

10. Sendikalizm faaliyetlerini tefessüh etmiş tesirlerden ve komünist ajanlarının ve demokrasi prensipleri ile hür ve demokratik sendikacılığa aykırı diğer cereyanların yıkıcı tesirlerinden korumak.

11. İşçi hareketinin demokratik karakterini muhafaza etmek ve millî ve milletlerarası üye sendikaların herbirinin bağımsızlığını korumak.

12. İşçi hareketini siyasî kontrolden âri olarak muhafaza etmekle beraber, işçileri kayıt olmağa ve rey vermeğe, vatandaşlık hak ve vazifelerini tam olarak kulanmağa, millî ve mahallî siyasî hayatta hakları olan rolleri oynamağa teşvik etmek.

Bu gayeleri tahakkuk ettirmek için federasyon,

1. Sendika teşkilâtını gerek doğrudan doğruya, gerek bağlı sendikalar vasıtasıyla geliştirmek,

2. Üye sendikalara etüd, hukuk ve teknik yardım hizmetleri görmek,

3. İşçiyi ilgilendirecek meselelerle meşgul olan mecmua, gazete ve kitaplar neşretmek,

4. Hükümetin muhtelif kolları ve âme efkârı nezdinde işçi dâvasını temsil etmek ve geliştirmek,

5. Bağlı sendikaların hukuken faaliyet sahalarını tesbit etmek ve ikili sendikacılıktan onları korumak ve,

6. Beyenlmilel meselelerde, bilhassa beynelmilel işçi cereyanlarında onların sözcüsü olarak hareket etmek üzere programlar tesbit etmiştir.

AFL - CIO, federasyon içinde ve onun maiyetinde faaliyet yapan, altı tane ticaret ve sanayi dairesi tesis etmiştir. Bunların vazifesi sendikalararası münasebetleri koordine ile bağlı sendikaların faaliyetlerini geliştirmektir. Bu daireler şunlardan ibarettir: Bina ve İnşaat İşkolu Dairesi, Maden İşkolu Dairesi, Sendika etiketi ve Hizmetler İşkolu Dairesi, Deniz İşkolu Dairesi, Demiryolu Müstahdemler Dairesi ve Sınai Sendika Dairesi. Sınai Sendika Dairesi hariç, bunların hepsi AFL'den intikal etmiştir. Sınai Sendika Dairesi, kısmen veya tamamen sanayi üzerinde kurulmuş olan sendikaların merkezî yönetimini ifa etmek üzere, iki federasyonun birleşmesi sırasında tesis edilmiştir. Bu dairelere bağlı sendikalar, salâhiyeti dahilinde bulundukları daireye, üye adetlerine göre adam başına vergi öderler.

AFL - CIO nun mezkûr dairelerinden, hukukî ihtilâfların çıkmasına mâni olmaları ve bunlar çıktığı takdirde, onları halletmek için fiilen çalışmaları beklenir.

AFL - CIO tüzüğü, muhtelif faaliyet sahalarında federasyonun çalışmalarını sevk ve idare etmek üzere 15 "devamlı komite" kurulmasını öngörmüştür. Bundan başka, devamlı kadrolu daireler, araştırma, eğitim, organizasyon, siyasî tegebüs ve diğer faaliyetlerin yürütülmesi için ücretli eksper yardımı temin ederler. AFL-CIO ya bağlı eyalet ve mahallî organlar, memleketin muhtelif coğrafi bölgelerinde federasyonun faaliyetini yürütürler.

AFL - CIO başlıca destek kaynağını, bağlı millî sendikaların üye adedine göre ödediği üyelik aidatından temin eder. Diğer gelirler ise; yatırımlardan, kiralardan, neşriyatın abone ücretlerinden ve buna mümasil kaynaklardan sağlanır.

Müstakil veya bağımsız sendikalar

Takriben 2,5 milyon üye, 57 millî sendika ve tek bir fabrika veya mahalle münhasır birçok sendika, AFL - CIO bünyesinin bir parçası değildir. Bu sendikalar muhtelif yollardan bağımsız kalmağa

muvaffak olmuşlardır. Bunlardan bazıları, meselâ Demiryolları Kardeşlik Sendikaları (Demiryolu İşçileri Sendikası Federasyonu) hiçbir zaman federasyona girmemişlerdir.

Bazıları girmişler fakat daha sonra çekilmişlerdir. Bu grubun belki de en iyi misali Birleşik Maden İşçileridir. Bazıları iharç edilmişlerdir. Meselâ 1949 ve 1950 de CIO, 11 sendikayı komünistlerin hâkimiyetine girdiği ithamı ile ihraç etmiştir. 1955 te bu son gruptan sadece 4 tanesi müstakil sendika olarak devam edebildi.



Amerikan Sendikalarının çoğunun milli merkez binaları Washington D.C. dedir. Resimde görmüş olduğunuz bina Uluslararası Tornacılar Sendikasının kendi malıdır.

Millî Sendikaların İdaresi

Kanada'da veya Amerikan kıt'asının dışında da âzası olan Millî Sendikalar, Uluslararası sendika adını alarak, sendika hareketinin başlıca kontrol ve sevk-ü idare mekanizmasını teşkil ederler. Haliha-zırda, hacimleri birkaç yüz üyeden, her birinin milyondan çok daha fazla üyesi bulunan, 1000 ilâ 2500 mahallî sendikanın bağlı olduğu Otomobil İşçileri, Çelik İşçileri ve Sürücüler Sendikaları gibi teşekküllerde her biri birer dev teşkilât mahiyeti arzeden 180 millî sendika mevcuttur. Birleşik Amerika'daki sendika üyelerinin %90 ı ve millî sendikaların 3/4 ü AFL - CIO'ya bağlıdır.

Millî sendikalar ilk defa 19. asır sonlarında önem kazanmağa başladılar ve o zamandanberi de geniş ölçüde büyüdüler. Teşkilât bünyesi bakımından büyük sendikaların müşterek noktaları çoktur, fakat çalışma metodları yönünden farkları da ekseriya büyüktür. Çalıştıkları işkolunun mahiyetli (meselâ işyerinin hacmi veya işverenler arasındaki organizasyonun derecesi) millî sendikaların işleyişine tesir eden faktörler olabilir. Meselâ Otomobil İşçileri, Çelik İşçileri ve Maden İşçileri Sendikaları büyük toplu pazarlık sözleşmelerinin müzakeresinde mes'uliyetin büyük bir kısmını deruhte ederler. Diğer taraftan, önemli mahallî sendikada olduğu Sürücüler ve Marangozlar Sendikalarında, toplu müzakere nadiren millî sendika merkezlerinin görevidir. Her teşekkülün tarihi, liderlik şekli, hattâ üyelik şekli, millî sendikanın şekline tesir eden mütemmim faktörlerdir ve ona has vasıfları verirler.

Bu kitap, millî sendikaların idare edilmiş tarzını kısaca ve genel terimlerle tarif etmeğe çalışacaktır.

Şurası belirtilmelidir ki sendikalar, hükümet tahditlerinden nisbeten âri, gönüllü teşekküllerdir. Bir federasyona (bilhassa AFL-CIO ya) bağlı olsa dahi, her

millî sendika, hürriyet ve bağımsızlığını idame ettirmesi bakımından geniş ölçüde muhtardır.

AFL-CIO nizamnamesinde şöyle kaydedilmiştir: "Her üye millî veya milletlerarası sendikanın, bağımsızlık, bütünlük ve yetki sahasını muhafaza etmeğe ve korumağa hakkı vardır." Aynı zamanda, federasyon, "işçi hareketini her türlü menfi tesirlerden korumağa" azimlidir. Bundan dolayı Yönetim Kurulunun tefessüh etmiş faaliyetle itham edilen bir üye sendikada tahkikat yapmağa, bu sendikaya tavsiyelerde bulunmağa, direktifler vermeğe ve onu muvakkat tard ile cezalandırmağa hakkı vardır. AFL-CIO'nun kuruluşunu takip eden senede bu salâhiyet kullanılmıştır.

Sendika idaresi

Her sendikanın, teşkilât bünyesini ve yönetiminin hukukî çerçevesini tâyin eden kendi tüzük veya mevzuatı mevcuttur. Tüzük millî sendika ile mahallî sendikalar arasındaki münasebeti tesbit eder. Üyelerin mahallî sendikaya ödeyeceği aidatın asgarî (ve bazan da azamî) miktarlarını; mahallî sendikaların millî sendikaya gönderecekleri aidat nisbetini (adam başına vergiyi), üyelik için genel vasıfları, sendika idarecilerinin görevlerini ve seçilme usullerini; kongrelerin müddetlerini ve kongre yapma salâhiyetini, sendika yönetim organının teşekkül tarzını ve disiplin cezaları ile temyiz usullerini gösterir. Tüzük, mahallî sendikanın grev yapabilmesi için millî sendikanın müsaadesini almasını ve millî sendikanın sözleşmeleri tasdik etmesini talep etmek veya grev durumlarında mahallî sendikaların takip etmek zorunda bulunduğu muayyen usul ve kaide-leri göstermek suretiyle, mahallî sendikanın toplu pazarlık faaliyetini de tanzim edebilir.

Kongreler

Sendikanın tüzüğünün değiştirilmesi hakkı, mahallî sendikaları temsil eden idareci ve delegelerin muayyen aralarla yaptıkları toplantı olan, sendika kongrelerine tevdi edilmiştir. Bundan dolayı, kongre sendikanın kanun vazıı organıdır. Buna ilâveten, birçok sendikalarda kongre, başkan ve diğer mühim idarecileri seçer. Kongre disiplin cezalarını tâyin eder ve hattâ sendikaya zararlı hareketinden dolayı bir idareciyi vazifesinden affedecek şekilde disiplin cezaları verir.

Birleşik Amerika'da millî sendikaların takriben üçte biri her iki senede bir ve beşte biri her sene kongreler yaparlar. Büyük sendikalardan birçoğu dört senede bir kongre akdedirler. Bazı hallerde, çok önemli bir meseleyi müzakere etmek üzere bir sendika olağanüstü toplantı da yapabilir. Bazan da, genel olarak üyelerin referandumuna arz edildikten sonra, kongreler geciktirilebilir veya iptal edilebilir. Kongreler bir veya iki hafta devam eder ve memleketin her tarafından 2000 veya daha fazla delegeyi biraraya getiren büyük sendikaların toplantılarında sendika için önemli masraflara mal olur.

Birçok sendikaların başkanları kongredeki delegelerin oyları ile seçilir ve umumiyetle her delege, temsil ettiği sendikanın kuvveti nisbetinde rey verir. Bazı sendikalar, delege oylarından ziyade, üyelerin referandumlarında, kongrelerde namzetler bulundururlar. Pek mahdut bazı sendikaların tüzükleri kongre oylamalarında gizli rey verileceğini âmiridir. Fakat çoğunda oylar, "yoklama" ile veya el kaldırmak suretiyle verilir. Diğer idarecilerin seçimi de umumiyetle başkanlık için kullanılan usullerle yapılır.

Kongrenin, idare, siyaset tesbit etme ve seçim yapma faaliyetleri, bağlı mahallî sendikaların temsilcilerinin toplanması için yegâne sebep değildir. Birçok kongrelerde sendika ruhu, dayanışma ve morali de takviye edilir. Siyaset meselelerinde resmî görüş, temsil ettikleri mahallî sendikaya nakletmeleri için delegelere izah edilir. Birçok dahillî ve günün siyasi olaylarında sen-

dikanın görüşünü aksettirmek üzere kararlar ittihaz olunur. Önemli kimseler, en ziyade hükümet memurları ve yabancı memleketlerden gelen ziyaretçiler kongrede konuşuturulurlar.

Büyük kongrelerde, eldeki meselelerle ilgili mühim kararların çoğu komitelerde yapılan etraflı tetkikat neticesinde alınır. Ekseriya komitelerin raporları, mevcut delegeler tarafından usulen tasdik edilirler. Daha sonra sendikalarda, bunlara itiraz veya muhalefet nadiren yapılır. Millî sendikalarda hizipleşme gittikçe ortadan kalkmaktadır. Yalnız bir sendikada, Milletlerarası Tipografi Sendikasında ayrı "gruplar" sistemi resmen mevcuttur.

Yönetim Kurulu

Tüzük yetkilerine göre, bazan "Milletlerarası Konsey", "Büyük Loca" v.s. gibi isimler de alan sendika Yönetim Kurulu, birçok sendikalarda kongreden sonra gelir.

Yönetim Kurullarına sendika tüzükle-rince murakabe yetkisi de verilmiş olmakla beraber, bunların özel görevleri sendikadan sendikaya değişir. Birçok hallerde kurul, mahallî sendikalar tarafından teklif edilen grevlere yetki verir. Bazı sendikalarda kurul, mahallî sendikalar tarafından müzakere edilmiş olan toplu pazarlık anlaşmaları hakkında karar verir; başka sendikalarda bu, başkanın görevleri arasındadır. Kurulun, mahallî sendika tüzüklerini çıkartma veya geri alma ve millî sendika nizamnamesine uygun değilse iptal etmeğe veya sendikanın korunması için lâzımsa, mahallî sendikanın işlerine el koymağa salâhiyeti vardır. Kurul, mahallî şikâyet ve müracaatların hepsi hakkında karar verir. Kayıt ve raporların tutulmasına nezaret eder. Sendika neşriyatına yön verir ve kongreleri hazırlar. Genel olarak sendika faaliyetleri ile ilgili bütün önemli meselelerde, sadece sendika tüzüğünde tahdit edilmiş olanlar hariç olmak ve kongrenin tasdik veya reddetmesine tâbi bulunmak üzere, kurulun karar verme yetkisi vardır. Günlük işlerin sorumluluğu, faaliyetleri hakkında kurula ve kongreye rapor veren sendika idarecilerine aittir.

İdareciler

Bir millî sendikanın seçimle gelen başlıca idarecileri ekseriya başkan, bir veya daha fazla ikinci başkan ve sekreter - muhasiptir. Sendika tüzükleri umumiyetle başkanın vazifelerini tesbit eder.

Sendikaların çoğunda tatbikattaki başkanın görevleri tüzüktekinden daha geniştir. Umumiyetle başkan, temsilci ve ekseriye sendikanın işveren, hükümet ve âme efkârı önünde müşahhas misalidir. Sendika içinde tüzüğün kendisine verdiği yetkileri geniş şekilde kullanabilir.

Sendika başkanları, binlerce işçiyi ilgilendiren anlaşmalar müzakere etmek, geniş ödenekleri idare etmek ve yatırımları kullanmak, millî sendikaların giriştiği muhtelif faaliyetleri yönetmek, projeleri ve personeli idare etmek ve hükümet temsilcileriyle temaslar yapmakla görevlidir. Bu görevler için geniş bilgi, tecrübe ve liderlik kabiliyetleri ister. Millî sendika başkanlarının maaşları, sendikadan sendikaya değişmekle beraber, bu makamın kıymetini hiç değilse kısmen göstermek ve şirket idarecilerinin maaşlarıyla mukayese etmek imkânını vermek bakımından bir ölçüdür. Birkaç sendika başkanı senede 40.000 dolar veya daha fazla maaş alırlar, fakat bunlar umumî misaller değildir.

Sekreter - muhasip gibi maiyetteki idareciler umumiyetle daha az maaş alırlar. Sendika yönetim idarecileri de, sendika işlerini ifa etme sırasında yaptıkları masrafları alırlar.

Sendika faaliyeti ve program

Mahallî işverenlerle uğraşan küçük mahallî teşekküllerden, memleket çapında büyük sendikalara gitmek suretiyle sendika hareketi büyüdükçe, sendikaların yaptığı faaliyet ve hizmetler de gelişti. Millî sendikaların deruhte ettiği esas faaliyetler genellikle, işçinin refahına taallük eden esas meselelerdir. İşçilerin mahallî sendikalar halinde teşkilatlanması, mahallî sendikalara toplu pazarlıkta yardım edilmesi ve sözleşmenin yazılması (veya işverenle doğrudan doğruya temas olunması), ma-

hallî sendikaların faaliyetlerinin koordinasyonu, hukukî meselelerin, grev kontrolü ve grevcilere yardım ve idareye sağlık, sigorta, tekaüdiye plânları ve ihtilâfların halli hususunda muhtelif derecelerde yardım etme bu faaliyetler arasındadır.

Kısmen bu faaliyetin yayılması ve kısmen de üyelerine doğrudan doğruya veya dolayısıyla diğer şekillerde yardım etmek için birçok millî sendikalar aşağıdaki şekilde muhtelif programlar hazırlamışlardır.

1. İlk zamanlar sadece toplu pazarlık için yapılan ve halen sendikayı ilgilendiren diğer birçok sahalara yayılmış bulunan araştırma, istatistik, hukuk ve mühendislik hizmetleri.

2. Üyeleri işçi meselelerinden haberdar etmek için ve âme münasebetleri bakımından, gazete, mecmua, bülten ve benzeri neşriyatın çıkartılması.

3. Bilhasas sendika idarecileri ile sendika temsilcileri ve üyelerin, sendika işlerini daha kifayetli bir şekilde yürütmelelerini ve daha iyi birer sendika üyesi olmalarını temin maksadiyle tertiplenen işçi eğitim programları.

4. İşçilerin, beğendikleri adaylara rey vermelerini temin etmek üzere siyasî faaliyet.

5. Millî sendikaların müstakilen iştirâk ettikleri beynelmilel işçi konuları.

6. Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı, Millî ve Eyalet Çalışma Münasebetleri Kurulları gibi hükümet makamlarıyla münasebetler tesisi ve işçi lehine kanunlar çıkarılmasını temin etmek üzere faaliyet gösterilmesi.

7. Hayır işleri ve diğer toplum hizmetleri için para toplama faaliyeti.

8. Üyelerin fert olarak sağlık ve refahlarıyla ilgili faaliyetler. Ucuz meskenlerin finansmanı, yıllık izinle ilgili işler, emekli işçiler için kulüpler ve cemiyetler tesisi, eğitim ve çıraklık programlarının idaresi, v.s. bu faaliyetler cümlesindendir.

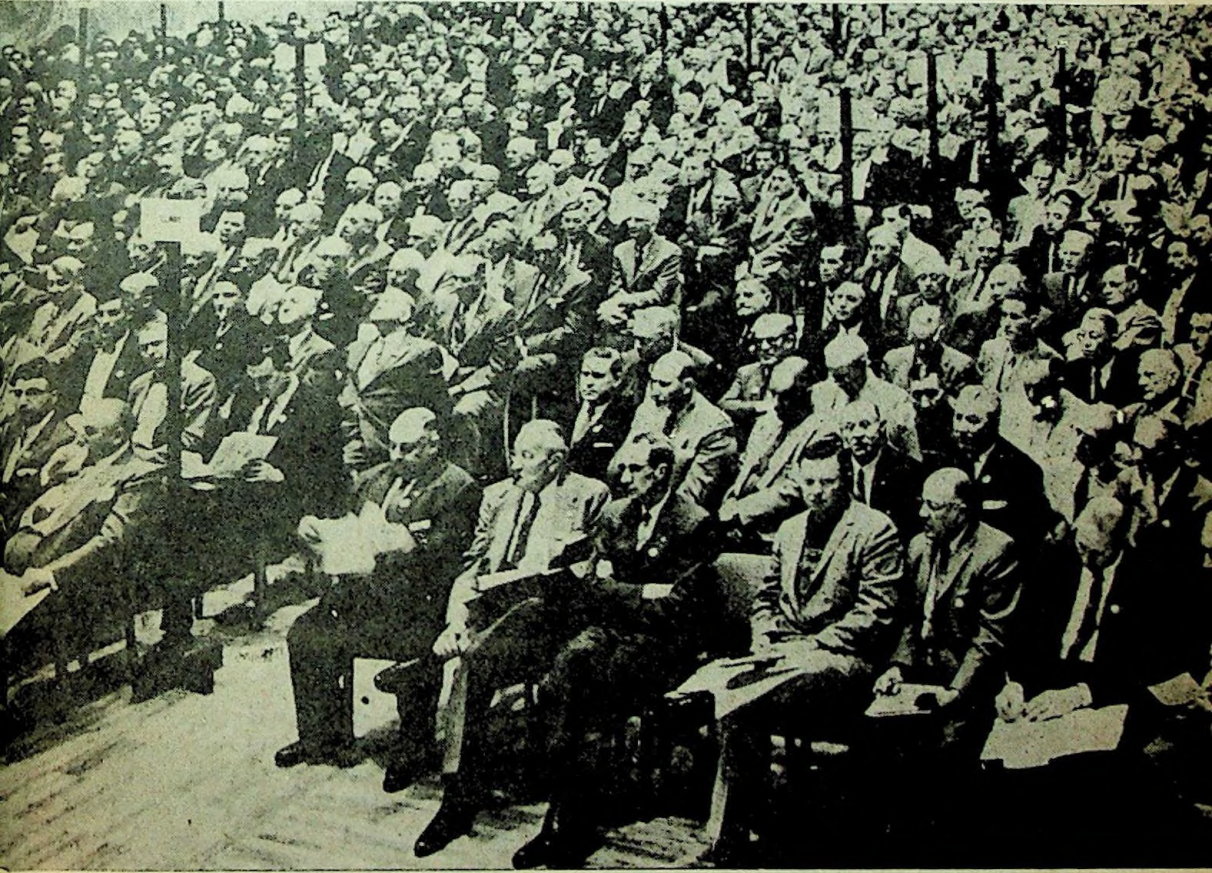
Disiplin cezaları ve Temyiz

Milli sendikanın önemli bir görevi de, sendika tüzüğünü tatbik etmek, yani mahallî sendikaları veya ferden üyeleri, millî sendikanın tüzük ve siyasetine itaat ettirmek ve onların tüzükte belirtilmiş olan haklarını korumaktır. Bundan dolayı, ih-tar, para cezası, muvakkat tard ve ihraç suretiyle disiplini temin etmek, sendika fa-liyetinin zarurî bir parçasıdır.

Sendikanın üyeler için sendika hakla-rını tâyin etme yetkisi, işçileri sendikala-

rın iltimaslarından koruyan, işçi hakla-rıyla ilgili mevzuatı ihlâl edemez.

Millî sendikaların çoğunun tüzüğünde bir üyenin disiplin cezasına çarptırılma sebepleri açıkça gösterilmiştir. Maamafih, daha genel olarak sendika üyeliğine ya-kışmayan veya sendika menfaatlerine ay-kırı olan hareketlerin cezalandırılmasına cevaz veren maddeler tüzüğe konur. Umu-miyetle tüzük, yargılama usullerini ve ü-yenin duruşma ve temyiz haklarını koru-yucu tedbirlerin alındığını gösteren mad-deleri ihtiva eder. Bazı istisnalar hariç,



Bir millî sendika genel kurul toplantısı. Resimde millî sendikaların genel kurul toplantısına iştirâk eden bina ve inşaat işçileri görülmektedir.

milli sendika tüzükleri mahallî sendika seviyesindeki duruşmaların açık yapılmasını ve bir cezanın verilebilmesi için en azından mutlak ekseriyetin ve çoğu zaman da üçte iki çoğunluğun temin olunmasını â-mirdir. Bu hususta, sırasıyla, milli sendika başkanı, genel yönetim kurulu ve milli kongre nezdinde temyiz hakları da sağlanmıştır. Pek az birkaç sendikada, bütün üyelerin bu hususta referandumla karar vermesi usulü mevcuttur.

Sendikanın finansmanı

Büyük bir milli sendikanın idamesi ve muhtelif faaliyeti şüphesiz ki geniş meblâğları icap ettirir ve hepsi değilse bile, bunun büyük bir kısmı, mahallî sendikalar kanalıyla üyelerinden temin edilmelidir. Umumiyetle mahallî sendikalar, aidat, giriş ücretleri, ve (lâzım olduğu hallerde) götürü ödemeleri, milli sendika tüzüğünün tâyin ettiği sınırlar içinde tesbit eder. Buna mukabil, milli sendikalar umumiyetle tüzükte gösterilen miktarlarda mahallî sendikadan adam başına vergi tahsil ederler. Böylece üyelik aidatları mahallî ve milli sendika arasında paylaşılmış olur.

Mahallî sendikalardan adam başına vergi olarak alınan paralar, milli sendikanın idarî masraflarına, (bağlı ise) AFL - CIO'ya milli sendikanın ödemeye mecbur olduğu adam başına vergiye, grev, ölüm veya bazı sendikalarda muhtelif çeşit sigorta ödemelerine ve diğer birçok masraflara gider. Bundan başka, sendikalar eskiliyi genişledikçe ellerinde, nakit para, tahviller ve gayrimenkuller (umumiyetle genel merkez binaları) gibi servetler birikir. Meselâ 1955'te Çelik İşleri Sendikasının elinde, 3,8 milyon dolar nakit, 12,5 milyon dolar tahvilât, 2,3 milyon dolar ofis fonları ve diğer alacaklar ve 1 milyon dolar sabit kıymetle (arazi, bina ve möble gibi) mevcuttu. Her nekad bu çeşit servet toplanması ve yukarıdaki meblâğlar her zaman vuku bulmazsa da, bu durum birçok sendikaların geniş ölçüde nakit para biriktirme ve tedavül kabiliyeti olan (umumiyetle hükümet) tahvilleri almak suretiyle karagünler için hazırlıklı olma arzularını gösterir. Maamafih, (1,2 milyon üyesi olan) Çelik

İşçileri gibi büyük sendikalarda her üyeye ödenecek (grev ödemeleri gibi) nisbeten küçük meblâğlar, mevcut kaynakların kısa zamanda erimesine sebep olur.

Sendika kayıtları ve raporları

Kifayetli bir evrak sistemi olmazsa, bir milli sendikanın işleri müvaffakiyetle yürütülemez. Bundan dolayıdır ki her milli sendikada şümulü ve cârî bir geniş —malî, ve istatistikî— kayıt sistemi mevcut olması lâzımdır.

Millî sendika, kendisine bağlı mahallî sendikalardan, mahallî sendikanın malî durumu, faaliyeti, üye aidatları ve adam başına milli sendikaya ödediği aidat hakkında raporlar alır. Bölge idarecileri ve organizatörler, faaliyet ve masraflarla ilgili raporlar sunarlar.

Millî sendikanın içinde, milli idareciler, faaliyet ve işleri hakkında, yönetim kurulunca, üyelere ve kongreye raporlar verirler.

Her milli sendika merkezi zarurî olarak, sendika işlerinin yürüyüşü ile ilgili kayıtlar tutarlar. Birçok sendikada, sendikanın hacmi büyüdükçe bu kayıtlarda çoğalma temayülü göstermişler ve sendika faaliyetlerinin muhtelif veçheleri hakkında malûmat tutulması, sendikaların başarılı bir şekilde çalışabilmeleri için şart olmuştur. Birçok büyük sendikada kayıtların tutuluşu, eğitim görmüş geniş personele ihtiyaç göstermektedir.

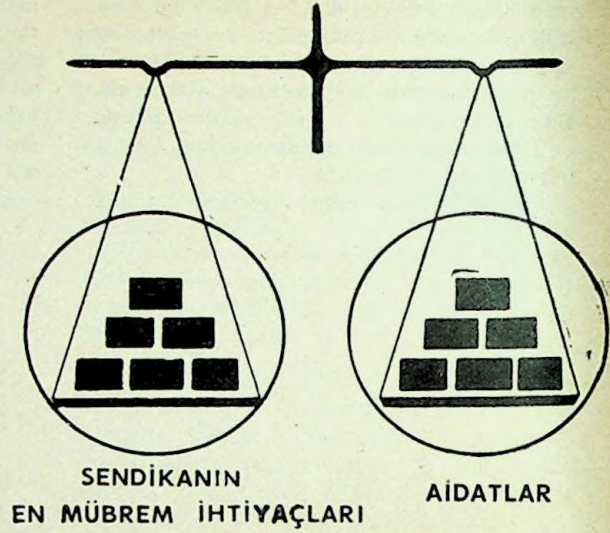
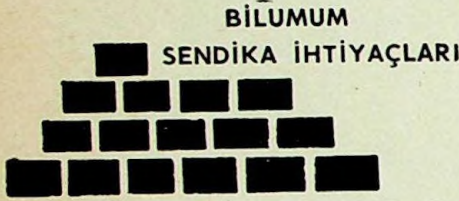
Üyelik kayıtlarını muntazam ve günü gününe tutmak, araştırma ve sendika organizasyonu için lüzumlu istatistikî malûmatı icabında verebilmek, umumiyetle modern cetvelleme cihazlarına lüzum gösterir. Birçok sendikalar üyelerine gazete ve mecmua, sair neşriyat ve malî raporlar ve sair gönderdiklerinden, adres muhafazası lâzımdır.

Sözleşmelerin tasnif ve tahlili de, birçok sendikaların elzem olarak kabul ettikleri başka bir kayıt tutma usulüdür. Bu ve grev raporları gibi diğer bilgiler, sendika idareci ve üyeleri için ve hükümet memurlarıyla temaslarda kullanılmak

maksadıyla işlenir. Sağlık, refah ve emeklilik plânlarının tekâmülü ve muntazam işsizlik aidatları programları, milli sendika merkezlerinin iş yekûnunu arttırmıştır. Birçok sendikalar, sosyal yardım plânları ile ilgili meselelerle uğraşmak için ayrı daireler tesis etmişlerdir.

Sendikaların çoğu, üyelerine munta-

zaman mali raporlar gönderiler. Sendika muhasebesi, merkezi bir kontrole tâbi olmadığundan, bu raporlar arasında tâlî bazı farklar göze çarpar. Milli sendikalar umumiyetle, doğruluk ve mali faaliyetin tefsir edilebilmesi için muhasebe defterlerinin her 6 ayda veya her senede bir bilânçosunu çıkarırlar.



Sendika Aidatı

Sendikaların bilhassa yeni sendikaların karşılaştıkları en mühim problemlerden biri maliye meselesidir. Çoğu zaman sendika üyeleri, sendika aidatına olan ihtiyacı takdir etmezler. Vergilerde olduğu gibi, insan bunları yüksek bulur ve bu paranın akıllıca sarfedilip edilmediği hususunda şüpheler besler.

Aşağıdaki makale, sendika üyelerine, sendika aidatının kullanılmasında faydalı olacak ve sendika fonlarının kullanılmasında takip olunacak usuller bakımından yeni sendikalara yardım etmek maksadıyla hazırlanmış bulunan bir broşürden alınmıştır. Amerikan sendikaları için mühim olan bu meselelerin diğer yerlerdeki sendikalar için de bahis konusu olduğuna şüphe yoktur. — NAŞİR

Sihhatli bir sendikanın, sihhatli bir insan gibi birçok ihtiyaçları vardır. Bir insana kâfi miktar gıda lâzımdır. Bir sendika da kıfayetli aidata muhtaçtır. Aksi takdirde ikisi de âtil kalır. Bir insan hergün yemek yemek zorundadır ve eğer bir sendika da ilerisi için plânlar yapacaksa ve câri masrafları göreceksa gelirini muntazaman temin etmeğe mecburdur. Nihayet, sihhatli bir bünye aldığı gıdayı vücudun bütün organları arasında münasip şekilde dağıtır ve sihhatli bir sendika da gelirini en âcil ihtiyaçlarına tevzi eder.

Aidat

Sendikacılıkta aylık aidat esas gelir kaynağıdır. Yeni üyelerden giriş ücreti al-

mak veya âcil ihtiyaçları karşılamak üzere götürü meblâğlar toplamak veyahut da sosyal toplantılar için bilet satmak veya piyango tertip etmek suretiyle de gelir temin edilebilir, fakat bir fert için pilâv veya ekmek ne ise, sendika için de aidat odur.

Aidatın tesbiti

Bir sendika üyelerinden ne kadar aidat almalıdır? İdeal olarak, sendika programını yürütebilmek için ne kadar paraya ihtiyaç olduğunu tesbit etmeli ve ondan sonra lüzumlu parayı temin edecek derecede yüksek aidatı tesbit etmelidir. Tatbikatta, bu şekilde yapılmaz, zira sendika-

nın sarfedeceği para her zaman için toplayabileceği paradan daha fazladır.

Sendikalar mükul nisbetteki aidattan temin ettikleri gelire göre en lüzumlu faaliyetlerini tesbit etmelidirler.

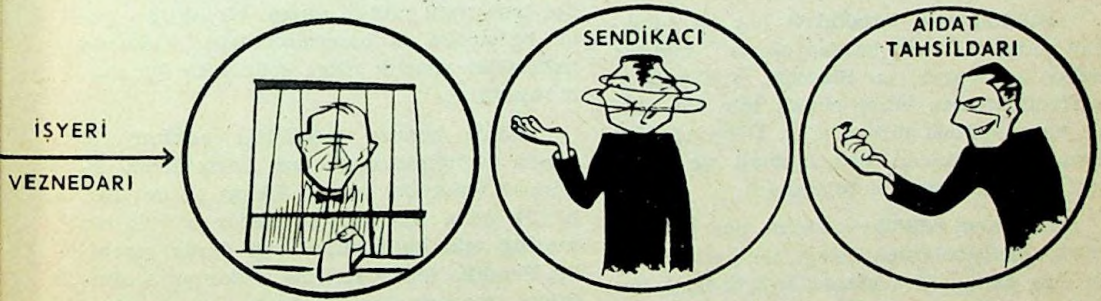
Ödenen aidat memleketten memleket ve sendikadan sendikaya geniş ölçüde değişir. Şurası emniyetle söylenebilir ki Amerika'da bir işçi ortalama olarak, kazancının yüzde bir veya ikisini sendikaya aidat olarak öder. Bazı sendikalarda bir üyenin ödediği miktar kazancına göre değişir ve en fazla kazanan işçi, belki de en az kazananın asgarî iki defa fazla aidat öder. Bundaki nazariye, aidatın da gelir vergileri gibi ödeme kabiliyetine göre tesbit edilmesi sistemidir. Diğer bazı sendikalarda, mademki bütün üyeler sendikanın

sendikalarda üyeler, vergi ve faturaları öder gibi aidatı ödemeğe de alışmışlardır. Ödemeyenler, sendikanın ilerleme masrafına iştirâk etmeden, sendikanın dertlerine müzahir olmasını istediklerinden onlara "beleşçi yolcular" denir.

Eğer her işyerinde veya işkolunda bir aidat toplayıcısı varsa toplanan aidatın nisbeti artar. Bunlar, işyerindeki her işçiy-le bizzat temas eden gönüllü işçilerdir.

Tabii aidatın ödenmesini teşvik edecek en iyi yol, üyeye ödediği paranın bedelini çıkarttığı hissini verecek derecede faal bir teşkilâta sahip olmaktır.

Birçok sendikalar üyelerinin aidat ödemekte 2 veya 3 ay gecikmelerine müsaade ederler, fakat daha fazla gecikilirse,



hizmetlerinden aynı şekilde istifade ediyorlar, o halde hepsinin iştirâkı aynı olmalıdır nazariyesine göre bütün üyeler müsavi aidat öderler.

Aidatın toplanması

Aidatın toplanması her yerde bir baş ağrısıdır. İşveren aidatı maaş günü üye işçinin ücretinden kesmeyi kabul etmezse (bordrodan aidatın kesilmesi sistemi) bir sendika temsilcisinin her ay bütün üyeleri dolaşması veya üyelerin aidatını sendika binasına getirmeleri icap eder. Toplanan aidatlar, pek nadir, hattâ hemen hiçbir zaman yüzde yüz nisbetini bulamaz.

Bu problem bilhassa yeni sendikalar da daha fazla göze çarpar. Eski ve köklü

üyeliklerini kaybederler. Sendika onların seçimlerde oy vermesine müsaade etmez ve onların dilekleriyle meşgul olmaz. Eğer bir üye muvakkaten işsiz kalmışsa, sendika onu aidattan "muaf" tutabilir, yani aidat ödmeden üyeliğini muhafaza etmesine müsaade eder.

Aidatın kayıtları

Ödenen bütün aidatın kayıtlarını tutmak önemlidir. Her işyerindeki aidat tahsildarı ödenen aidatı 3 kere kaydeder:

1. Üyeye bir makbuz veri.
2. Kimin aidatını ödeyip kimin ödemediği hakkında kendi listesini tutar.

3. Aidatla birlikte, kimin hangi aylar aidatını ödediğine dair sendikaya bir hesap gönderir.

Makbuz yerine sendika aidat pulları da çıkartabilir ve her üye için boş bir aidat kartı verir. Tahsilatlar, her ay aidat ödendikçe pulları karta yapıştırır ve kullanılmayan pulları da, toplanan aidatla birlikte mahallî sendikaya iade eder. Aidatla iade edilen pulların toplamı, ilk verilen pul miktarına eşit olmalıdır; bundan dolayı bu sistem hesapların tekrar kontrolünü mümkün kılar.

Mahallî sendikanın muhasibi, alınan bütün ödemeleri bir defteri kebire kaydeder. Eğer paraları derhal bankaya yatırır, banka makbuzu, sendika parasının suistimal edilmediğini ispat eder.

Sendika Fonlarının kullanılışı

Sendikaların istedikleri her işi yapacak paraları hiçbir zaman olmaz. Bundan dolayı paraların en lüzumlu faaliyetlere sarfedildiğinden emin olmak için bir bütçe hazırlanması lüzumludur. Bütçeler bir komite tarafından hazırlanmalı ve genel kurulun tasvibine sunulmalıdır.

Bu kabul edildikten sonra, bazı beklenmedik gelişmelerden dolayı tādiller lüzumlu olsa dahi, bütçe idarecileri için tipik genel bir rehber teşkil eder. Tipik bütçelerde, sendikanın bağlı olduğu federasyonlara ödediği "adam başına" vergi, ofis kirası, teksir masrafları, sosyal yardım v.s. gösterilir.

Birçok sendikalarda, bir masraf bütçede gösterilmiş olsa dahi, mühim bir meblâğın sarfedilmesinden evvel, üyeler toplantısından veya hiç değilse Yönetim Kurulundan müsaade alınması istenir.

Buna mukabil, (pul, mürekkep, otobüs parası ve benzerleri gibi) küçük masraflar, tesis edilen bir "küçük ödemeler" kısmından, daha serbestçe yapılabilir. Üyeler, küçük bir meblâğın sendika merkezinde bir kasada muhafaza edilmesine ve idarecilerin bu parayı küçük masraflar için lüzum duydukça kullanmalarına izin verebilirler. Bu suretle, üyelerin ufak tefek masraflar için vakit kaybetmelerine mâni olunur.

Mali raporlar hazırlamak

Mahallî bir sendika muhasibinin görevlerinden biri de, sendikaya malî durum hakkında muntazam fasılalarla raporlar vermesidir.

Eğer mahallî sendika her ay üye toplantıları yapıyorsa, muhasip, sendikanın halihazır durumunu hülâsa eden kısa bir rapor okumalıdır. Bunda ne kadar para geldiği, ne kadar sarfedildiği, nakit paranın muvazenesi ve ödenmemiş borçlar gösterilmelidir.

Eğer üyeler sadece senede bir defa toplanırsa, muhasip bu raporu, Yönetim Kuruluna vermelidir.

Senede bir defa (veya bazı sendikalarda altı ayda veya üç ayda bir) muhasip, gelirler ve giderler hakkında tam bir rapor verir. Bundan başka, eğer sendikanın bazı malî mülkü varsa, bir aktif - pasif bilançosu da hazırlanmalıdır. Yukarıda bahsedilen senelik bütçe üçüncü tip bir malî rapordur.

Bahis konusu meblâğlar umumiyetle küçük olduğundan, bu kayıtların ihmal edilmesi temayülû vardır. Fakat ne de olsa, büyük para için olduğu kadar küçük bir meblâğ için de insanın başı derde girebilir. Sendika idarecileri, ne kadar para alındığını, bu paradan ne kadar ve nerelere sarfedildiğini ve muvazene durumunu, her ân söyleyebilecek durumda olmalıdırlar.

Defterlerin kontrolü

Muhasibin, sendikanın malî durumu hakkında üyelere malûmat vermesi önemlidir, fakat kâfi değildir. Zira eğer muhasibin defterlerinde bir bozukluk mevcutsa, üyeler bunu tahkik etme imkânlarından mahrum kalırlar. Bundan dolayı muhasibin defterleri de muntazaman kontrol edilmelidir.

Bazı sendikalar üyeler arasından, görevi defterleri kontrol etmek olan "murakıplar" seçerler. Bu sistemin mahzuru, sendikada bu işlerden anlayan bir kimsenin bulunmaması ihtimalidir. Diğer bir sistem bunu profesyonel bir murakıba yaptırmaktır. Fakat bu da masrafı icabettir.

Üçüncü sistem de, mahallî sendikanın bağı olduğu millî sendikanın devamlı bir muhasebeci tutarak, mahallî sendikalarının defterlerini kontrol ettirmesidir. Eğer herhangi bir hatâ varsa, murakıp mahallî ve millî sendikanın dikkatini bu mesele üzerine çeker. En iyi sistem muhtemelen budur.

Birçok hallerde defterler usulüne uygun bulunur. Mahallî sendika muhasebecilerinin çoğu yalnız dürüst değil, aynı zamanda çalışkandır da. Maalesef, bunlar gayretlerinden dolayı kâfi miktarda takdir ve teşekkür toplamazlar. Aidat tahsil-darları ve muhasip sendikanın en mühim idarecileri arasındadırlar.

Sendika Aidatı Nasıl Sarfedilir

Aşağıdaki makale, Amerika Birleşik Giyim İşçileri Sendikasının (ACWA), "AFL-CIO" ayda iki defa neşredilen, THE ADVANCE Gazetesinin 1 Nisan 1962 tarihli nüshasından alınmıştır. Sendikanın Birleşik Amerika ve Kanada'da erkek giyim eşyası (elbiseler, gömlekler, v.s.) yapan, 377.000 kadın ve erkek üyesi mevcuttur. Sendikaya bağlı 601 mahalli sendikadan aidatlar toplanır. Aylık miktarlar mahalli sendika tarafından tesbit edilir. Aidatın bir kısmı, kendi masraflarını görmek için, mahalli sendikalar tarafından tutulur. Her ay, bir üyenin aidatından 1,25 dolar millî merkeze gönderilir. Her almanın sarfedildiğine dair yüzdeler aşağıdaki makalede izah edilmiştir. — NAŞİR

Benim aidat paralarım nereye gidiyor? Birleşik sendika üyeleri bu suali sık sık sorarlar. Bir üye aidatı hakkında sual sorduğu zaman sendika memnun olur, zira bu, üyenin sendikasına ve sendikasının faaliyetlerine karşı ilgi göstermiş olduğuna delâlet eder ve bu ilgi sendikaya kuvvet verir. Kanun bu hususu talep etmeden çok evvel, birleşik sendika malî faaliyetleri hakkında üyelerine tam bir hesap verebilmek için, malî raporlar yayınlamaya —ve bunları THE ADVANCE'te neşretmeye— başladı. Sendikanın muhtelif sağlık ve sosyal refah fonlarıyla ilgili malî raporlar da THE ADVANCE'te muntazam fasılalarla neşredilir.

Bir üyenin aidatından her ay 1,25 dolar millî sendikaya gider. Buna umumiyetle "adam başına ödeme" denir ve üye sayısına göre her bağlı sendikanın ödediği, sabit bir meblâğdır. (Müşterek bir kurul veya bölge bürosu yerine, mahallî sendikaların işleri doğrudan doğruya millî sendika tarafından görülüyorsa, bu hizmet için muntazam bir para daha ödeyebilir.)

Bu adam başına ödemeler, millî programları finanse eder. Bir dolarlık aidatın millî sendika tarafından nasıl sarfedildiği aşağıda kısaca izah olunmuştur.

Teşkilatlanma — %53

Sendikanın bir numaralı işi —ve en pahalı faaliyeti— teşkilatlanmadır. Birleşik

sendika üyelerinin şimdiye kadar sağladıkları menfaatleri muhafaza etmek ve onları geliştirmek ve teşkilatsız işçilere yaymak için, Amerika ve Kanada'da devamlı teşkilatlanma kampanyaları açılır. Kanunî mânilere, bazı işverenlerin ve hattâ bazan bütün bir işveren câmiasının muhalefetine rağmen, ACWA teşkilatlanma hususunda önemli başarılar kazanmaya devam etmiştir.

Sendikanın etiketi — %7

Sendika etiketi programı, müstehliklerin satın aldıkları erkek ve çocuk giyim eşyalarının sendika üyeleri tarafından yapılmış olduğuna ve ACWA markasını taşımasına dikkat etmelerine mâtuftur. Bu, sendikanın ACWA üyelerinin kazandığı standartları ve menfaatleri muhafaza etmesinin başka bir yoludur. Reklâm ve kamu münasebetleri programları ve memleketteki perakendecilerle devamlı direkt temas yapmak suretiyle, sendikanın etiket dairesi vasıtasıyla ACWA üyeleri tarafından yapılmış olan malları almanın kıymeti müstehlike izah olunur.

İdare — %15

Sendika işlerini yürütmek mühim masrafı iltizam eder. İdarî masraflar, idareci ve teknik personelin maaşları, kira, baskı, posta, ACWA temsilcilerinin giderleri, tekaüdiye, müstahdem üyeler için grup si-

gortası ve diğer giderler olmak üzere muhtelif kalemleri ihtiva eder.

Hesapların teftişi — %3

Sendikanın Hesap Kontrol Dairesi, mahalli sendikaların defterlerini muntazaman kontrol eder ve bağlı sendikaların, kanun tarafından talep edilen raporları hazırlamalarına yardım ederler. Dışardan bir hesap kontrol şirketi de, millî sendikanın defterlerini muntazaman kontrol eder.

Gazete — %6

Sendikanın gazetesi, THE ADVANCE ayda iki defa, aktif ve emekli üyelere gönderilir. Bunun vasıtasıyla üyeler, sendika faaliyetleri, işçi hareketi, memleket ve dünya işleri hakkında bilgi sahibi olurlar. THE ADVANCE'ı senede 24 defa basmak ve yüzbinlerce nüsha halinde dağıtmak, sendika bütçesindeki en ağır tek bir masraf kalemini teşkil eder.

Hukuk İşleri — %3

Hukuk Dairesi, idarî işlerde, hakemlikte, mahkemelerde ve sözleşmenin hazırlanmasında, ACWA'yı millî ve mahallî seviyede temsil eder ve tavsiyelerde bulunur. Son federal ve eyalet kanunları bu dairenin işini geniş ölçüde çoğaltmıştır.

Araştırma — %3

Araştırma kısmı, sanayi hakkında iktisadî bilgileri toplar, tahlil eder ve teşkilatlanma, müzakere, hakemlik usulleri, açık oturumlar ve diğer sendika faaliyetleri için lüzumlu bilgileri verir.

Eğitim — %2

Gerek üyelerin kendi refah ve ilerlemelerini ve gerekse sendikanın inkişafını temin etmek için, üyeleri eğitime tâbi tutmak, sendikanın başlıca mes'uliyetleri arasındadır. Millî Eğitim Dairesi, dershaneler vasıtasıyla mahallî sendika faaliyetleri, hafta sonu teşekkülleri, yaz kursları ve idareci eğitim programları tertip edilir. Broşürler, filmler ve gazete haberleri basar ve dağıtır. İşçi ve sosyal refah kanunlarının kabul edilmesi, işçi aleyhtarı kanun tasarıları ve diğer zararlı tekliflerle mücadele faaliyetlerini teşvik ve koordine eder.

İşçi teşekkülleri — %7

Birleşik sendikanın üyeleri, sadece ACWA'ya bağlı değildir. Amerika'da bu AFL-CIO'ya bağlıdır. Kanada'da ise Kanada İşçi Kongresinin bir üyesidir.

Aynı zamanda, AFL-CIO'nun sanayi dairesine, Kanada ve Birleşik Amerika sendika etiketleri ve hizmet işkolları daireslerine ve dünya çapında bir teşekkül olan Giyim İşçileri Federasyonuna bağlıdır. Birleşik bir işçi hareketi kurmağa yardım eden bu teşekküllerin malî kaynakları, işçilerin aidatlarından temin edilir.

Teberrûlar — %1

Hayır işlerine, diğer dâvalara ve ihtiyaç halinde kardeş işçi teşekküllerine yardım etmek sendika üyeleri için mânevî bir borçtur. Cemiyetin ve işçi hareketinin bölünmez bir parçası olarak ACWA, gerekli vebeleri yerine getiren bir teşekküldür.

İşçiler İçin Sendika Emniyeti

Yazarlar : Lazare TEPER ve Daniel NELSON

Beynelmilel Kadın Giyim Eşyası İşçileri Sendikası Araştırma Dairesi

Hür dünyanın diğer yerlerinde olduğu gibi, Birleşik Amerika'da da işçi, haklarının korunması ve karşılıklı yardım için sendikasına bakar. Yalnız olduğu müddetçe işçi, rüzgârın önündeki bir saz gibidir, işverenin arzusuna göre eğilir.

Kuzey Amerika'daki işçiler tarafından teşkilatlanma ihtiyacının tanınması, 17 nci asırda koloni günlerine kadar gider. İşçi haklarını emniyet altına almak için muayyen bir meslekteki işçilerin içinde çalıştıkları şartlara ait kaideler geliştirildi. Bundan başka, işçiler işverenenden sadece sendika üyelerini istihdam etmelerini talep ettiler ve kendi sahalarına mensup olmayanlarla yanyana çalışmayı reddettiler.

İşleri sadece sendika üyelerine hasretme gayreti, bunun teşkilâtı kuvvetlendireceği muayyen bir meslekteki bütün işçilerin müşterek bir dâva etrafında birleşmelerini temin edeceği ve üye olmayanların bu şartları baltalamasına veya azaltılmasına mâni olacağı inancıyla yapıliyordu.

Sonraki yıllarda, sendikanın bu icadına karşı menfi bir kamu efkârı yaratmak gayesiyle, sadece sendika üyelerinin istihdam edildiği yerlere, hasım işverenler "kapalı işyeri" veya "sendikalı işyeri" (closed shop) damgasını vurdular. Birleşik Amerika sendika hareketi, işverenin, bu hücumlarından yılmadı; senelerce "Sendikalı işyerini", mevcudiyetini idame programının temel taşı olarak mütalâa etmekte devam etti. İşveren sendikaları yıkmaya çalıştığından, işçi de onları koruma yollarını ve vasıtalarını aradı. "Sendikalı işyeri" bu buluşlardan biriydi.

İşyerindeki işçiler arasında tefrik yapılmasına mâni olmak için başka usullere

de müracaat edildi. İstihdamın mevsimlere göre değiştiği sanayi kollarında, işin az olduğu zamanlarda, tefrik yapılmadan işçilerin müsavi şekilde istihdam edilmesini temin eden sözleşmeler yapıldı. Diğer sanayilerde, bir yerde tensikat halinde en fazla çalışmış olan işçinin en son işten çıkartılması, tekrar işe adam alınırken ilk önce istihdam edilmesine dair anlaşmalar yapıldı.

Her iki tâbir de fabrika içinde iş emniyetini sağladı. Ve işverenin keyfi tensikatlarla aktif üyeleri işten çıkartmak suretiyle sendikayı zayıflatmasına mâni oldu.

Zaman geçtikçe, sendika emniyetini sağlamak için başka usuller aranması zarureti belirdi. Bunların hepsi, beraber Amerika'da "sendika emniyeti" olarak bilinen unsurları —yani sendikanın kuvvetini azaltacak, ona müteveccih dış hücumlar karşısında korunma ve müdafaa usul ve yollarını; işçiye âzami hizmet edebilmek için, sendikanın müesseselerini koruma usul, ve yollarını— meydana getirdi.

Bazan, Birleşik Amerika'yı ziyaret eden bir yabancıda, Amerikan sendika üyelerinin, kendisine lüzumundan fazla gibi gelen bir "sendika emniyeti" meselesiyle uğraştıkları zehabı uyanır. Maamafih, Amerika'daki tecrübenin ışığı altında, sendikacıların mevcudiyetlerini muhafaza ve kurmağa muvaffak oldukları teşkilâtın bekasını koruma endişeleri haklıdır.

1930'dan evvel işçilerin teşkilât kurma hakları sarıh olarak tanınmamıştı. Sendikalar kurulurken ve işçiler iktisadi gayelerini tahakkuk ettirmek için uğraşırlarken, birçok işverenin büyük ölçüde düşmanlığı ile karşılaştılar. Sendika faaliye-

tine son vermek için dâva üstüne dâva açıldı.

Maamafih, halk efkârının hissiyatı her zaman sendikacılığa karşı olmamıştır. Bundan dolayı jüriler, işçilerin birleştikleri zaman hiçbir suç işlememiş olduklarına sık sık karar verdiler ve birçok müesseseler, teşkilâtlanma hakkını prensip itibarıyla desteklediler.

Fakat yine de işverenin hücumları sendikaların mevcudiyetlerini dahi tehdit etmekte devam etti. Sendika faaliyeti yaptığından şüphe edilen işçiler işten çıkarıldılar. Bazı hallerde işverenler, ("Şirket Sendikası" denen) sahte sendikalar kurmak suretiyle, bir taraftan işçiye haklarının korunduğu intibamı verirken diğer taraftan da ona açıkça veya kapalı bir şekilde hâkim oldular.

Bundan dolayı işçi teşkilâtının müdahalesiz mevcudiyetini emniyet altına alacak yeni usuller bulunması zarureti doğdu. Sendikalı işyerinin, sadece muvaffakiyet kazanıldıktan sonra teşkilâtın idamesine yarayan, mahdut bir faydası olduğu aşikârdı. Bundan başka, "sendikalı işyeri" sözleşmeleri birçok hallerde şiddetli mukavemetle karşılaşıyordu. Bundan dolayı sendikalar tâviz vermek zorunda kalıyorlardı.

Bazan, işverene istediği kimseyi istihdam etmesine hak veren, fakat işçinin bir müddet sonra sendikaya girmesini âmir bulunan kontratlar imzalanıyordu. (Bu duruma bilâhare "sendika işyeri" (Union Shop) denmeğe başlandı.)

Başka hallerde, sendika üyelerine işe alınmakta rüçhan hakkı tanıyan, fakat bunu kifayetsiz bulduğu takdirde, işverene bu işi çıkararak sendika üyesi olmayan işçileri istihdam etme hakkı veren; bununla beraber işçilerin çalışma şartlarını sarîh olarak yazan sözleşmeler imzalandı. (Buna "tercihli işyeri" dendi.) Sendikanın bu şartları dahi elde edemeyecek kadar zayıf olduğu hallerde, sırf kendi üyeleri için pazarlık etmeğe zorlandığı haller olmuştur.

Sendikaların bekası için malî kuvvet

mühim olduğundan, aidat toplama metodlarını geliştirme yollarını aradılar. Daha sonra aidatın bordrodan kesilmesi (check-off system) diye bilinen bir usul bulundu.

İşverenler tarafından şiddetle karşı durulan bu tertibe göre, sendika aidatları işveren tarafından işçinin ücretinden kesilerek sendikaya veriliyordu. İşverenin bu sisteme başlıca muhalefeti, sendikayı malî bakımdan muntazam esaslara oturmuş görmek istememesi arzusundan geliyordu.

Neticede, işverenin tazyikiyle, "sendikalı işyeri" Birleşik Amerika'da yasak edildi. Maamafih, bu zamana kadar, "sendika emniyetini" sağlayacak diğer vasıtalar ortaya çıktı. İşçilerin, işverenler tarafından cezaya çarptırılmadan sendikaya girmelerini mümkün kılan, işvereni sendikaya hâkim olmaktan meneden ve işverene sendikaların hiç değilse muayyen bir işçi grubunu temsil ettiğini gösteren kanunlar çıktı.

İlk sağlam kanun 1931'in ilk aylarında çıktı. İlk önce, sendika faaliyetlerine mâni olmak için işverenlerin mahkemeye yaptıkları müracaatlar kısıtlandı. Bundan sonra, Franklin Delano Roosevelt'in liderliği altında, evvelce tanınmış olan, işçilerin sendika kurma hakları ve işverenlerin bu hakkın kullanılmasına müdahale etmeyeceği yolundaki prensipler kanunlarda sarîh olarak yazıldı.

İlk önce, bu madde, "anti-recession" Kanununun bir parçası olarak yapıldı. Daha sonra Wagner Kanunu denen mevzuatla birleştirildi. (Bu kanunu Kongreye sunan senatörün ismine izafeten kanuna bu isim verilmiştir). Bu kanunda, işçilerin teşkilât kurma hakkı olduğu, onların toplu pazarlık maksadıyla işçi teşekkülleri kurabilecekleri, bunlara iştirâk ve yardım edebilecekleri ve toplu müzakere ve diğer karşılıklı yardım maksatlarıyla toplu hareketlere girebilecekleri yazılmıştı.

Muayyen bir işçi grubu namına sendikaların konuşma hakkının mevzuubahis olduğu hallerde, hükümetin kontrolü altında gizli seçimler yapılmasını temin eden bir mekanizma tesis edildi. Bu seçimlerde ekseriyet oyunu temin eden bir sendika,

hükümet tarafından ilgili bütün işçiler için pazarlık yapmağa yetkili temsilci olarak kabul olundu.

İşverenler, işçileri adına konuşan bir sendikayla pazarlığa girmeyi reddetmekten veya işçilerin toplu pazarlık haklarına müdahale etmekten sarıh olarak menedildiler. Bir işçiye sendika faaliyetinden dolayı işten çıkarmaları veya diğer herhangi bir haksız çalışma hareketine tevessül etmeleri yasak edildi. Kanunun ihlâli, Milli Çalışma Münasebetleri Kurulu denen bir hükümet organı vasıtasıyla takibata mâruz tutuldu. Bu kurul aynı zamanda temsil hakkının şüpheli olduğu yerlerde seçimlere de nezaret etti.

Wagner Kanunu işveren grupları tarafından hiçbir zaman beğenilmedi ve bunlar, kanunun koruyucu hükümlerini bir derece zayıflatan ve sendika faaliyetlerine bazı tahditler getiren Taft - Hartley Kanununun vaz'ı suretiyle, neticede bunu tâdil etmeğe muvafak oldular.

Bunun en fena vasıflarından biri, Birleşik Amerika içerisindeki münferit eyaletlerden herhangi birine, "çalışma hakkı" denen müsaadeyi veren ve "sendika işyerini" yasak eden maddedir. Böyle bir kanunu ancak birkaç eyalet vazetti. Bu eyaletlerde, sendika üyelerini alâkadar eden sözleşmeleri sendikalar akdedemez.

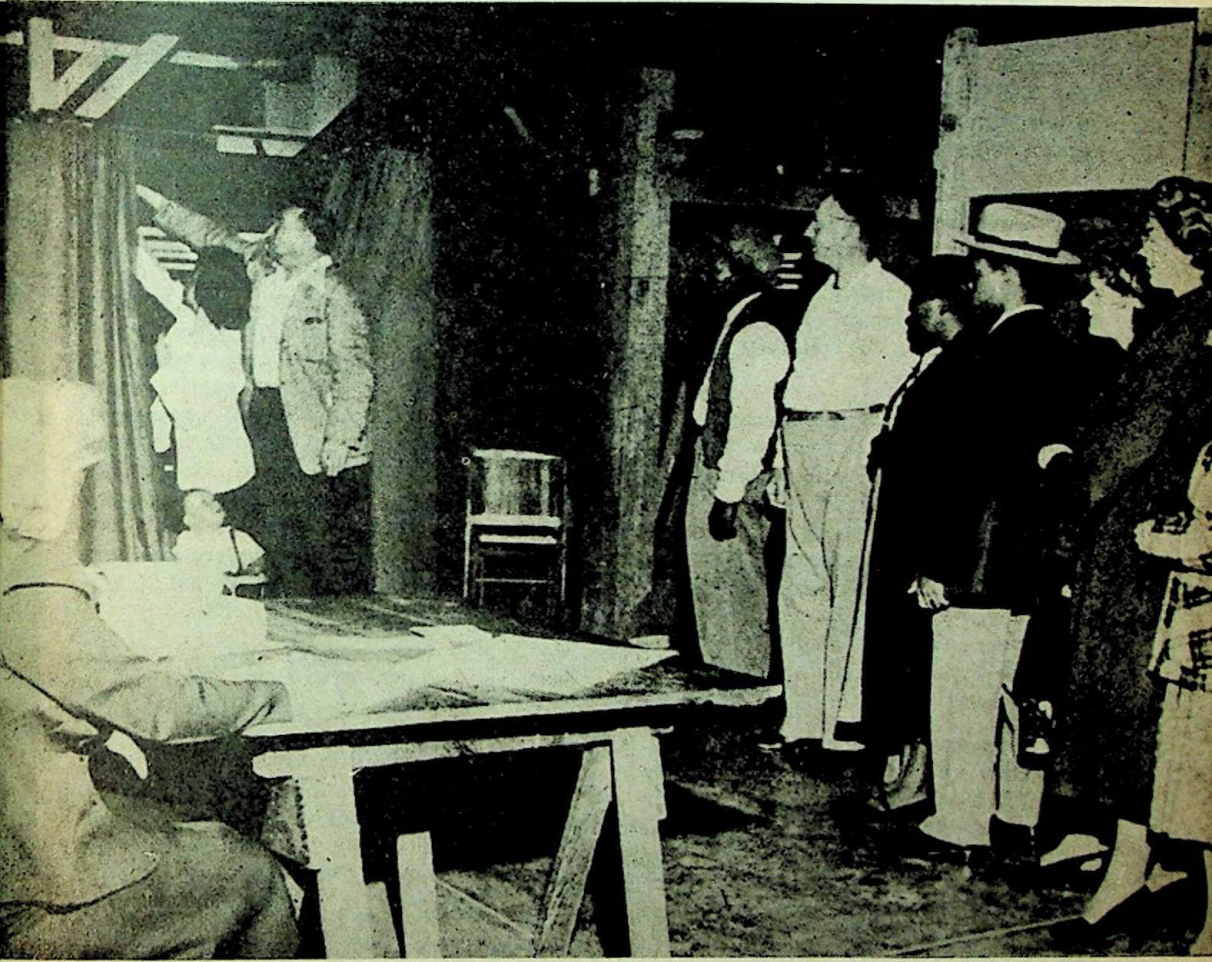
İşçi münasebetlerini tanzim eden kanunların mevcudiyeti, sendikaların faali-

yetlerinde dikkat nazarına almaları icap eden yeni bir hava yarattı. Kanuna tâbi sendikalar, ekseriyet oyunu temin ettikleri işyerlerinde toplu pazarlık yapmağa yetkili temsilci olarak tâyin edildi. Artık sadece kendi üyeleri için müzakereye girişmezdi. Taleplerin karşılanması veya şikâyetlerin ele alınmasında, artık sadece kendi üyelerine hizmette bulunamazdı.

Sendika, muayyen bir işyerinde herkesi temsil ettiğinden, ona girmeyi reddetmiş olan işçiler dahi sendikanın idame ve işleme masraflarına iştirâk ediyorlardı. Bundan dolayı üye olmayan işçilerin muayyen bir müddet sonra sendikaya girmelerine veya sendika tarafından görülen temsil hizmetleri için bir ücret ödemelerine dair sözleşmelere maddeler konuldu. (Bu son sisteme "Agency Shop" adı verilir.)

Amerika'da işçi-işveren sözleşmelerinde sendika emniyetine mütedair hükümler, muhalefet karşısında işçilerin müdafaa teşekkülleri kurmalarını zarurî kıldı. Geriye doğru bakıldığı zaman, sendika üyelerinin bu usullerle teşekküllerini kuvvetlendirme ve takviye etme arzuları yerinde idi. Sendikacılığı takviye etme teşebbüsleri, mâniler çıkmadan cereyan etmedi.

Fakat, genel olarak, bugün sendika hareketi 1930'lardan evvelki herhangi bir zamana nazaran çok daha kuvvetli bir durumdadır. Daha yapılacak birçok işler de mevcuttur.



Amerikada seçim günü: Tipik bir oy kullanma mahalli. Seçmenler solda görülen kapalı oy kabinelerinde oylarını gizli olarak kullanırlar.

Amerikan İşçileri Siyasî Faaliyet Programını Hızlandırıyor

Başkanlık seçiminin yapıldığı 1956 sıralarında, Amerikan işçilerinin, kanunlarla ilgili kendi programlarını geliştirmek üzere giriştikleri siyasî faaliyet her zamankinden daha fazladır.

AFL-CIO Başkanı George Meany, teşkilât üyelerine son günlerde gönderdiği bir mesajda şöyle diyordu:

"Amerikan sendika hareketinin, siyasî işlerdeki faal ilgisinin tarihi eskidir. Bu sene ve gelecekte bu faaliyeti çoğaltmak kararındayız.

Bizim siyasî faaliyet programımız şu şekilde gelişecektir: Sendika üyelerimizi, onların ailelerini ve arkadaşlarını seçime iştirâk edip oy vermeğe ikna etmek için elimizden geleni yapacağız; adaylar ve meseleler hakkında vakıfâlara dayanan bilgileri kaabil olduğu kadar geniş olarak yayacağız ve siyasî bağlarını nazara itibara almaksızın adayların, sicilleri ve hattı hareketleri dahilinde seçilmeleri için desteğimizi kullanacağız."

Bu programın bir safhası, AFL - CIO'nun siyasî kolu olan Siyasî Eğitim Komitesi (COPE) tarafından esasen tatbik mevkiine konmağa başlanmıştı. COPE halen her senatör ve milletvekilinin, son on sene de ana meselelerdeki davranışlarına ait kayıtları, eyalet federasyonlarına ve sanayi birlik konseylerine göndermekte ve şehirlerdeki teşkilâta dağılmasını temin etmektedir. Bunlar da, bu oy kayıtlarının her sendika üyesinin eline geçmesini sağlamak tadırlar.

Oy kayıtlarında ele alınan başlıca meseleler, Taft - Hartley Kanunu, işsizlik tazminatı, kamu meskenleri, mektep inşası, eğitime yardım, orta ve aşağı sınıfın gelir vergisinden kurtulması, atom enerjisi, sahillerden petrol çıkarılması, soyal em-

niyet, çiftçi fiyatlarını destekleme ve dış yardımdır. Sendikanın bu meselelerdeki tutumuna göre, her meclis üyesinin oyu "doğru" veya "yanlış" olarak listede işaretlenmiştir.

Programın şimdi tatbik edilmeğe başlanan diğer bir safhası da, reylerin verilmesini temin etmek için, sendika seviyesinde gönüllü bir teşkilât kurmaktır. Sendika için para toplayan, bülten dağıtan ve ilânlar yaptıranlar bu tip gönüllülerdir. Her oy sahibinin kayıt olmasını temin için bunlar binlerce yere telefon ederler. Kapıları çalıp, komşu hanımlarla, kampanya yaptıkları konuları konuşurlar ve seçim günleri, otomobilleriyle halkı sandık başına taşırlar. Aksi takdirde evlerinden çıkmayan ev kadınlarının çocuklarına bakılmasını temin ederler ve işçilere herhangi bir siyasî tazyik yapılmadığına emin olmak için sandık başlarında beklerler.

İşçinin siyasî faaliyetinin üçüncü safhası —adayların desteklenmesi— Amerika'ya mahsus bir özelliktir. Birleşik Amerika'da işçinin kendi partisi yoktur. Bağımsızlığını muhafaza eder ve görüşlerini her iki tarafa da bildirerek, mevcut iki büyük parti —Demokrat ve Cumhuriyetçi— ile iş görür. Bu bakımdan, Amerikan işçisi partizan değildir.

Bu, sendika ve liderlerini, siyasî adayları desteklemekten alıkoymaz. Maamafih bu destekleme parti bağlarına değil, her üyenin fert olarak sicili ve kıymetlendirilmesi esasına dayanır. Herhangi bir bölgedeki bir adayın, işçilere ve onların gayelerine karşı olan tutumunu esas ölçü olarak alan işçiler, Cumhuriyetçi bir valiyi ve demokrat bir milletvekilini veya bunun tersini destekleyebilirler.

Büyük partiler, bu desteğe kıymet verirler ve işçi olaylarını temin etmek için

birbirleriyle rekabet ederler. Gerek Cumhuriyetçiler, gerekse Demokratlar, işçilerin teşkilatlanma ve toplu pazarlık haklarının daimi olarak korunması; işsizlik sigortası sisteminin ıslahı; eşit iş için eşit ücret ödenmesi prensibinin kabulü, asgarî ücretlerin, bundan halen istifade etmeyen işçilere de teşmili; sosyal adalet sisteminin inkişafı; orta ve az gelirli ailelerin vergi-

den affedilmesi; ve mektep ve hastahanelerin inşası hususunda Federal Hükümetin yardımını temin edeceklerini vaadederler.

Böylece, Amerikan işçisinin kuvveti, çalışan kitleye ve bu kitlenin gayelerine dost adayların seçilmesi ve her iki büyük partinin de bu kanunları desteklemesinden ileri gelmektedir.

AFL-CIO tarafından tertiplenen iş mevzuatı konulu bir sendikacılık yaz kursuna iştirâk eden delegeler kahve molası esnasında. 1963 senesi zarfında bu nevi kurslara cem'an 10.000 sendikacı iştirâk etmiştir.



Amerikada Sendikacılık Eğitimi

Teknik ve Metotları (*)

Yazan: AFL-CIO Eğitim Müdürü Lawrence ROGIN

Amerika'da işçi eğitimi, 1921'de AFL'nin kendisine bağlı sendikaların işçi eğitim programlarını geliştirmek için İşçi Eğitim Bürosu kurması ile, bilfiil harekete geçti. Bugün, Sendika üyelerini lider mevkiine getirmek için eğitmek, sendika idarecilerinin sendika görevlerini daha verimli olarak görmelerini temin etmek ve sendikacılara vatandaş ve üye olarak hak ve vebelerini anlatmak üzere, millî sendikaların ekserisi ile büyük mahallî sendikaların çoğunda, muhtelif eğitim programlarını yürütecek ücretli memurlar mevcuttur. Bazı hallerde işçi eğitim programları, eyalet üniversiteleri ile işbirliği halinde yapılır. İşçi eğitim programlarına, sendika idaresi, toplu pazarlık, iktisadi ve sosyal meseleler ve uluslararası işler dahildir. 1-2 hafta süren hafta sonu seminerleri ve yaz enstitüleri, bu kursların en sevilen çeşitleridir. — NAŞİR

Amerika'da sendikacılık kurslarına katılanlar ücret almayan mahallî sendika idarecileri, işyeri temsilcileri veya sendika komitesi üyeleridir. Faaliyetçiler dediğimiz bu grup, sendikaların günlük işleriyle uğraşan kimselerdir.

Sendika üyeliğinin sür'atle geliştiği ve lider yetiştirmesinin büyük bir problem olduğu New Deal (Roosevelt) devresinde, sendika üyeleri, eğitim programlarını büsbütün hissetmeğe başladılar.

İşleyiş Cephesi

Bu sebep dolayısıyledir ki, halihazır sendika eğitimi programı, doğrudan doğruya faal üyelere, ve sendikanın ücretli memurlarının çalışmasına tesir eder.

İlk sınıf sendikacılardan çoğu, sendikacılık faaliyetine başlamadan çok evvel okulu terketmişlerdir. Bunlar okulu terketmekten üzülmeyen, tahsil tecrübesinden ilham almamış ve tahsilin işçi ve sendikacı olarak kendilerine fazla faydası olmayacağına inanmış kimseler.

Amerikan sendika eğitiminin bu iki karakteristiği, yani klâsik eğitime karşı

ilgisizlik ve işleyiş tarzı, eğitim metodunun başlıca endişesini teşkil etti. Zamanın darlığı da bu endişeyi şiddetlendirmiştir. Derslerin çoğunu nisbeten kısa bir devreye, ekseriya azami 16 saate sığdırmak mecburiyeti, kısa zamanda çok iş yapılmasını gerektiriyordu.

Birçok yerlerde öğretmenler, eğitim mesleğinden gelmediğinden, tecrübeler yapmak serbestti. Öğretmenler, talebeyi standart bir eğitim çerçevesi içerisine sokmağa çalışmaktansa, dikkatlerini talebenin üzerine teksif ediyorlardı. Binnetice, Amerika'da sendika eğitimi, belki de herhangi diğer bir eğitim koluna nazaran en fazla öğrenciye intibak eden sistemdir.

Metodla uğraşmada iki endişe vardı: Talebenin ilgisini çekecek dersler tertip etmek ve onların bu derslere devamını sağlamak istiyorduk.

Kısa zamanda anladık ki, suallerle keşintiye uğrasa veya bir müzakere dev-

* Sendika Enformasyon Bülteni No. 33 ten iktibas edilmiştir.

resini ihtiva etse dahi koferans şeklindeki dersler nadiren muvaffak oluyordu. Eğlenceli, ilham veren dersler talebinin devamını sağlıyordu, fakat bu takdirde de öğretmen talebinin birşeyler öğrenip öğrenmediğini anlıyamıyordu.

Müzakere Tekniği ve Bunun Mahzurları

Bundan dolayı Amerikan sendika eğitiminin esas metodu, öğretmenin kursun konusunda ihtisas sahibi olduğu ve konuşmaları idare eden bir lider olarak vazife gördüğü, müzakere usulü oldu. İştirâk eden talebeler tabii, serbestçe hareket eden ve deritlerini anlatan müzakerelere giriştiler. Bu, talebe için eğitim, eğitim usulünün mânâlı bir kısmını teşkil ediyor ve öğretmene de talebinin anlayış derecesini ve fikri sa-bitlerini gösteriyordu. Faydalı bir müzakereyi idare etmek, ders vermekten daha zordur.

Maamafih, şurası da bir hakikattir ki, müzakere tekniğinin de kendine mahsus bazı mahzurları mevcuttur. Mânasız bir takım tecrübeyi bir araya getirmek faydasızdır. Ayrıca, bir derece aydınlatılmadıkları bir konuda, bir grup faydalı bir müzakereye girişemez. Bu usulün bir mahzuru da, bazı talebelerin ve öğretmenin, bütün grubun öğrenmesinde fayda olan hususlar yerine, kendi bilgilerini göstermeğe teşebbüs etme ihtimalidir.

Fakat bu meseleleri halletmek mümkündür. Filhakika, müzakere tekniğinin incelenmesi ve tekâmülü için büyük gayretler sarfedilmiş olup bugün bu öğretim metodu sendika eğitim kurslarında muvaffakiyetle tatbik edilmektedir. Bu makalenin geri kalan kısmı bu tecrübeye hasredilecektir.

Müzakere Grubunun Organizasyonu

Sevk ve idare edilen bir müzakerecinin, işçi problemleriyle uğraşan bir ders-hanede nasıl muvaffak olduğunu görmek kolaydır. Mesleleri izah etmek için işyerindeki tecrübeler anlatılır ve bunların halli için çeşitli metodlar gösterir. Aynı şekilde bir grup mahalli sendika idarecisi, tecrübelerine istinaden, muvaffak oldukları ve olmadıkları sendika idaresi

problemlerini akıllıca müzakere edebilirler. Müzakereyi idare eden kimsenin ortaya atılan meseleleri daha ilmi olarak ve muhtelif hal çareleri teklif edebilecek kadar mevzuu bilmesi lâzımdır. Yine böyle, bir kimsenin pratik neticeler bulunmasında manâlı bir tecrübe ortaya çıkaracak kadar, müzakereyi kontrol etme ve yönetme kabiliyetine haiz olması lâzımdır.

Son derece faydalı olduğu anlaşılmış bulunan bazı müzakere usulleri mevcuttur. Bunların en basiti, sınıf üyelerinin kıymetlendirmelerini anlamak veya vakıaları ortaya çıkarmak üzere, bir anketle dikkati muayyen meselelerin üzerine teksif etmektir. Bu sualler vasıtasıyla ortaya çıkan yeni fikirler müzakere ve tahlile esas teşkil ederler.

Müzakereyi canlandırmak için diğer bir vasıta da, halledilecek bir problemi izah eden bir durumun, sözlü veya yazılı olarak takdimidir. Bu, bütün sınıfın dikkatini bir tek mesele üzerine teksif eder; bu mesele de, muayyen bir zamanda müzakere konusu olan durumu belirtir. Bu, öğretmenin, talebelerin yeni problemlerin halinde geçmiş tecrübelerinden nasıl istifade edeceklerini gösterecek şekilde müzakereyi tertip etmesine yardım eder.

Kullanılan misal, işyerindeki yeni bir işçiyle temas meselesi gibi, yalnız bir nokta etrafında toplanan basit bir misal olabilir. Veya, bir sözleşmenin tefsiri, iktisadi delailin toplanması, işverenle temas ve muhtelif çözüm yolları gibi, kompleks davalar olabilir. Her iki halde de, meselenin realist, kesin ve grubun anlayışı dahilinde olması mühimdir... Sınıfın kendi neticesini kendisi bulabilmesi için müzakere müddeti kifayetli olmalıdır.

Bir Durumun Temsille İzahı

Bazı eğitim çeşitlerinde mesele temsil suretiyle sınıfa izah edilir. Bir işçiyle münasebet, bir şikâyetle sendika temsilcisinin vakıaları tesbiti, bir şikâyeti gereği gibi ele almaktan çekinen bir ustabaşı ile en iyi nasıl uğraşılacağı, sendika üyesini siyasi faaliyetle ilgilendirmek gibi insan münasebetlerine tallük eden konuların "rol yapma" suretiyle izahı faydalıdır.

"Rol yapma" sun'i bir vasıttır. Uygun düştüğü yerde buna müracaat etmeli, sınıf hazırlıklı olmalı ve neyi gözetliyeceğini bilmelidir. Etraflı müzakere için kâfi zaman bulunmalıdır. İyi kullanıldığı takdirde, bu, meseleleri canlandırmak bakımından fevkalâde bir usuldür ve talebeyi eğitim bakımından olduğu kadar his bakımından da kavrar.

Tarih ve İktisat

Diyebilirsiniz ki, talebenin tecrübesinin ham madde olduğu kurslarda muvafakiyet sağlandığı doğrudur, fakat işçi tarihi ve iktisat gibi öğretmenin bilgisine dayandığımız diğer konularda ne oluyor? Bu kurslarda, malûmatın büyük bir kısmının talebeye aktarılması lâzım geldiğine şüphe yoktur. Mühim olan bu mevzuları talebenin öğrenmesidir. Müzakerenin gayesi başkadır. Bunda, sınıfın iştirâki sağlanır, ders öğretim tarzının muvaffak olup olmadığı kontrol edilir ve bir diğer derse geçmeden önce, bir evvelki dersin kifayethi olarak anlaşılıp anlaşılmadığına bakılır.

İşçi tarihi veya iktisat kursunda, ders verilmesinden evvel, ilgiyi uyandırmak ve alâka, bilgi seviyesi veya yanlış malûmat sahalarını anlamak için, bu konuların

öğretilmesi sebepleri hususunda bir müzakere yapılabilir. Çoğu zaman ders, sözlü olarak öğretmen tarafından verilir. Fakat, umumiyetle sınıfta okunabilecek kadar kısa olarak veya uzunsu, hususî okuma saatlerinde yazılı malzeme halinde de verilebilir.

İktisadi malzeme her talebeye dağıtılan, şemalar, tablolar halinde daha anlaşılır bir şekilde de arzedilebilir. Öğretmenin tahlilinden sonra yapılacak bir müzakere, tavih edilmesi lâzım gelen noktaların anlaşılmasına yardım eder. İyi bir iktisat hocası, "sual var mı?" dediği zaman sınıfta sükût varsa, şüpheye düşmelidir. Sessizlik tam anlayışı ifade ettiği gibi anlayış noktasını da gösterebilir.

Amerika'da işçi eğitiminden konferans ve demeçlerin tamamen ihmal edildiğini söylemek istemiyorum. Bunlara en ziyade, bir mütahasssın tek bir oturum için gelmesi halinde müracaat olunur. Konferans verildikten sonra müzakere edilmesi için geniş zaman ayırmağa çalışırız ve umumiyetle sınıfı "müzakere grupları" denen küçük gruplara ayırırız. Bu gruplar ya konferansçıya, cevap vermesi için sualler sorarlar veya söylediklerini tahlil ederler. Yine burada da önemli olan öğretmenden ziyade öğrencidir.

İşçinin Suistimallerle Mücadelesi

Yazan : AL HAYES

Beynelmîl Makinistler Sendikası Başkanı ve AFL-CIO Ahlâk Komitesi Başkanı

— THE MACHINIST Dergisinden kısımlar —

Gerek işçi cereyanında ahlâk mefhumu gerekse işçi harekâtında göze çarpan ahlâk dışı tasarruflar incelenirken, hiç bir zaman, işçi câmiasının da cemiyetin bir uzvu olduğu zihinden çıkartılmamalıdır. Filhakika, işçi câmiası cemiyetin önemli bir unsurudur, bu unsur ait olduğu millî câmianın tesiri altında olduğu gibi zaman zaman unsurlarından biri olduğu bu cemiyet üzerinde de mühim tesirler icra eder.

Birçok cemiyetlerde işçi harekâtı, henüz bir azınlık grubu mahiyetinde olduğundan, cemiyetin sendika üzerindeki tesiri, muhtemelen sendikanın cemiyet üzerindeki tesirinden çok daha fazladır.

Umumiyetle işçi harekâtında suiistimal, bu iki durumdan birinin neticesidir. Bu ya, cemiyetin diğer unsurlarının zayıf karakterli bir sendika üyesini rüşvetle kandırmasından, veya işçi harekâtını kendi menfur gayelerine âlet etmek isteyen sapık zihniyetli ve suiistimalci elemanların işçi arasına nüfuz etmesinden doğar.

Esas olarak, işçi harekâtında yüksek ahlâkî standartlar kurulması ve idame ettirilmesi işini ben, teşkilâtlı işçinin ilk vazifesi olarak kabul ederim. Fakat işçi harekâtındaki suiistimal, geniş ölçüde umumi cemiyetteki suiistimalin bir cüz'ü olduğundan ve aynı zamanda, fikirleri ve faaliyetleriyle cemiyetin işçiye tesir etmesi dolayısıyla, işçi harekâtında buna mâni olunması veya işçi âilesinin temiz tutulması işini tek başımıza yapamayız.

İşçi harekâtında arzu edilmeyen elemanlarla mücadele, yeni değildir. Bu, senelerden beri devam etmektedir. İşçi harekâtının tarihi gösterir ki, mazileri boyunca

birçok sendikalar komünistleri, sahtekârları ve mürtekip idarecileri ihraç etmişlerdir.

İşçinin, ahlâkî faaliyetler alanında yapacağı şey, işçi hareketini, sendikaları esas kuruluş gayesinden inhiraf ettirmek isteyen şahıs ve faaliyetlerin son kalıntılarından, kurtarmaktır. Sendikanın gayesi, üyelerine ve ait olduğu cemiyetin mensuplarına iktisadî ve içtimai refah sağlamaktır.

İşçinin ahlâkî faaliyetlerle ilgisi, AFL-CIO tüzüğünün kabulünden çok daha evvel başlamış olmakla beraber, mezkûr belge, bu husustaki münakaşaların mantıklı bir başlangıç noktasını teşkil etmiştir. Ahlâkî faaliyetler bakımından AFL-CIO tüzüğü şunları yapmıştır:

1. İşçi harekâtını bozucu tesirlerden ve komünizmden korumayı, yeni federasyonun başlıca prensip ve gayeleri arasında kabul eder;

2. Federasyonun Yönetim Kuruluna ihbar edilmiş suiistimal, komünizm ve faşizm vak'alarını tahkik etmek ve bu tesirlerin mevcut olduğunu tesbit ettiği yerde ceza vermek yetkisi verir;

3. Bu görevin ifasında Yönetim Kuruluna yardım etmek üzere Ahlâkî Hareketler Komitesi kurar.

Haziran 1956'da Yönetim Kurulu, Ahlâkî Hareketler Komitesinin yetkilerini genişleterek, suiistimal durumları ile komünizm ve faşizm hakkında ilk hazırlık tahkikatının yapılmasında inisiyatif alma ve Yönetim Kurulundan resmî tahkikat isteme salâhiyetini verdi. Aynı zamanda Yönetim Kurulu tarafından incelenmek üze-

re, ahlâkî hareketleri yönetmek ve prensiplerini geliştirmek için Ahlâkî Karakter Komitesine talimat verildi.

Uzun zamandan beri komite, ahlâkî hareketlerle ilgili olarak, aşağıdaki konularda Yönetim Kuruluna 4 kararname vaz'ını tavsiye etti.

Mahallî sendika tüzüklerinin, AFL-CIO ya bağlı millî veya milletlerarası sendikalar tarafından çıkarılması.

Sağlık ve sosyal refah fonlarının idaresi.

İşçi hareketinin gangsterler, sahtekârlar, komünist ve faşistler tarafından istismar edilmesine mâni olunması.

Sendika idarecilerinin menfaat çatışmalarına yol açan ithalât konusu hususlarının tefsiri.

Bundan başka, Yönetim Kurulu, federasyonun işbirliğini vaad eden ve gangsterlikle ilgili tetkikatlarda yetkili hükümet organlarıyla buna ve mümasil teşkilatlarla işbirliği yapılmasını üyelerinden isteyen bir beyanname yayınladı.

Yönetim Kurulunun kabul ettiği bu dört karar, gangsterlikle ilgili tahkikatlarda işbirliği yapılacağını bildiren beyanatları ve Anayasada beşinci tadilatın yapılmasını temin etmiş olmak suretiyle kanaatimce, Amerikan sendikacılık hareketinin, kendilerine beslenen itimada ihanet etmiş pek cüz'î bir idareciler azınlığından kurtulma ve gelecekte de saflarını bu fertlerden temizlemek hususundaki azmini göstermeğe yarar.

Amerikan İşçi Sendikalar Konfederasyonu, bu dört kararın kabulü ve bu mev-

zudaki tutumunu açıklayan beyannamenin ilânından da illeri giderek, üyelerin sağlık ve sosyal refah fonlarında suiistimal yapıtlıkları anlaşılan üç üye sendika, ve bazı idareciler hakkında direkt olarak takibata geçmiştir. Federasyonun Yönetim Kurulu bahis konusu 2 sendikayı muvakkat tadda tehdit etmek suretiyle, onlardan bu hareketlerden temizlenmeleri istedi.

Şurasını bildirmekten sevinç duyuyorum ki, sendikalar kendilerine verilen bu fırsattan istifade ederek temizlik hareketine giriştiler. Sendikalardan biri, 4 mahallî sendikayı üyelikten attı. Suçlu üyeleri ihraç etti ve kendi idarecilerinden birini vazifesinden ve üyelikten çıkarttı. İkinci sendika, mürtekip idareciler hakkında hukuk ve ceza dâvaları açmak üzere teşebbüse geçtiğini Ahlâkî Hareketler Komitesine bildirdi. 3 üncü sendikada aynı şekilde faaliyete geçti ve hattâ suçları sabit görülen idarecilere verilen cezanın arttırılması hususunda pek yakın bir zamanda toplanacak genel kurulun tasvibini almak üzere kendisine 90 günlük bir mühlet tanınması hususunda AFL-CIO icra heyeti ile mezkûr komiteye müracaat etmiştir.

Esas olarak, AFL-CIO nun ahlâkî hareketler kararları yayınlamaktan istihdaf ettiği gaye, kendisine bağlı sendikalardaki üye teşkilât ve idarecilerin uymağa mecbur kalacakları bazı standartları yerleştirmek ve bu standartların tatbikinde üyelerine, federasyonun fiilî desteğini sağlamaktır.

Amerikan işçi hareketi, kendisini her türlü suistimallerden ve mürtekip şahıs ve tesirlerden kurtarmağa ve mahiyeti icabı idame etmeğe mecbur olduğu yüksek ahlâkî vasıfları yaşatmağa ahdetmiştir.

Amerikan İşçisinin Karşılaştığı Hayati Meseleler

Yazan : PHILIP TAFT

— AFL-CIO'nun Hür Sendika Haberleri neşriyatından —

Brown Üniversitesinde işçi iktisadiyatı profesörü olan Philip Taft, Gompers zamanındaki AFL ve Gompers'in ölümünden birleşmeye kadar AFL konularında Amerikan sendikacılık hareketi üzerine etraflı yazılar yazmıştır. AFL-CIO Hür Sendika Haberleri neşriyatı tarafından iktibas edilen aşağıdaki makale, profesörün, Sınai Mü-nasebetleri Araştırma Enstitüsünün senelik toplantısında yaptığı bir konferanstan alınmıştır. — NAŞIR

İşçi harekâtında bir krizin mevcudiyeti bilhassa, idamei hayat ve yeniden gelişme için mücadele eden bir cereyanın, buna iştirâk eden veya sempati duyan bir müşahidin özlediği heyecan ve dramı hissedenden eski solcu münevverini temsil eder.

Halihazır işçi cereyanının faaliyetleri, hür dünyanın diğer memleketlerinin işçi cereyanıyla veya kendi tarihinin herhangi bir diğer devriyle mukayese edildiğinde, ileri olduğu görülür.

Filhakika, Amerikan sanayiinde ücret garantileri için talep ve bazı çeşitli menfaatler için tazyik, diğer bazı memleketlerdeki işçi teşekküllerinin plân ve programlarına nazaran çok daha fazla yenilik ve muhayyile ihtiva eder.

Belki de, istikbal eski, sınıf mücadelesinden ibaret sosyalist tipi teşekküller yerine, Amerikan tipi sendikacılıktadır. Bazı İngiliz sendikaları, Amerikan işçisinin taktiklerini kabul etmişler ve daha yüksek ücretler için daima talebin, Amerikalılaşmaya ve sendikacılık ruh ve prensiplerini kaybetmeğe müncer olacağını belirten münevverlerin tenkit ve endişesine rağmen durmadan daha fazla talep etme siyasetine girmişlerdir.

Teşkilatlanmanın Tarihçesi

Buhranın diğer bir ölçüsü de, muasır

teşekkülleri mazideki ecdatlarıyla teşkilatlanma bakımından mukayese etmektir. Bu mukayesede yeni sendikalar daha yüksek not alırlar. Harp zamanları hariç çağımızda sendikalar iki devirde büyük gelişmeler sağlamışlardır. Eğer bu asrı 3 sene geriye itebilirsem, 1897 ile 1904 arası ve 1930 lar sendikalarımızın tarihinde büyük ilerlemeler kaydettikleri devirlerdir.

Tabii üyelerin sayısı zaman zaman değişti ve bir aralık yapılan ilerlemeler diğerlerinde kaybedildi. Fakat bu iki devre haric, diğer zamanlarda herhangi büyük bir ilerleme olmadı.

Şurası bir hakikattir ki, bir kere sendikacılık harekâtı istikrar kaydetti mi sendikal faaliyetler bâbındaki kazançlar ve zararlar nisbeten azalma temayülü gösteriyor ve muhtemelen muayyen bir sanayi veya işkolunun durumuna tâbi oluyor.

Bu durumlar nazarı itibare alınırsa halihazır işçi hareketinin büyük bir istikrara kavuşmuş olduğu aşikârdır. İş hayatındaki dalgalanmalara, istihdam durumundaki önemli değişikliklere ve hükümet tahkikat komisyonlarına rağmen, bazı büyük sendikalar arasına ciddi şekilde zarar görmekle beraber faaliyet sarfettikleri ana sanayi kollarındaki hâkim durumlarını kaybetmediler.

sene yüzbinlerce sözleşme müzakere edilir, bunlardan bazıları daha önemli, diğerleri daha mütevazî ve üçüncü çeşitleri de önemsizdir. Fakat bir müşahidin gözüne çarpan, toplu müzakere meselelerinin çeşitliliğidir. Tarafların yeni meseleleri halletme kabiliyetleri ve bunları karşılamadaki ustalıkları, inkirazdan ziyade kuvvet işaretidir.

Bu metotla halledilemeyen, işsizlik ve gizli işsizlik gibi meseleler şüphesiz mevcuttur, fakat bu alanda dahi, uzak ölçüde de olsa işçilerin teknolojiden mütevellit işsizliği daha yaşlı işçilerin istihdamı, emeklilik ve emekliliğin ele alınması gibi meselelerin hallinde toplu sözleşmenin faydası olmuştur.

Demokrasi Meseleleri

Sendikalarda demokrasi daima sevilen bir tenkit mevzuu olmuş ve ekseriya normal delil kaidelerinden ziyade, muğlak metotlar kullanılmıştır. Birçok defalar ithamlar mevcut olduğu halde delil bulunamamıştır. 80.000'i mütecaviz bir idarî ünite, âmmenin muttali olduğu dâvalar oldukça azdır ve birçok hallerde adletsizliğin düzeltilmesi, teşkilât içinde çeşitli mahkemelerin kurulmasına bağlıdır.

Bu sadece Birleşik Amerika'ya mün hasır bir mesele olmayıp, diğer memleketlerde işçi meselelerini inceleyen kimseleri de meşgul eder. Filhakika bazı Avrupa memleketlerinde, hayatî meselelerde üyelerle doğrudan doğruya temas edilmesi Amerika'ya nazaran çok daha az yapılır.

Sendika demokrasisi bahis konusu olduğu zaman, onda olmayan bazı faziletleri ona izafe etmek ve sendika liderlerini ve bürokrasileri, kendilerinde olmayan kusurlarla suçlamak temayülü vardır. Bu karışıklık, teşkilâtın prensip sahibi ve liderlerin fena ve geri oldukları inancından doğar.

Sendikalara yöneltilen diğer bir hücum, sendika toplantılarına devamın az olmasından şikâyet eden ve bunu sendika üyelerinin sendikalarına ilgi göstermediklerinin bir delili olarak gösteren münekkitler tarafından yapılır. Düşük devam nisbe-

tinin sadece Birleşik Amerika'ya mahsus olduğu veya dünyanın her tarafındaki teşekküllerde bunun tipik olarak mevcut bulunup bulunmadığı sorulabilir. Diğer memleketlerin kayıtlarına bir göz atmak, onların sendika toplantılarının da tamamen dolu olmadığını gösterir. Bu yeni bir şey midir, yoksa diğer nesillerde de var mıydı? İkinci ihtimal hususunda, bazı emareler hariç, herhangi bir delil mevcut değildir.

Üyenin İştiraki

Meselâ, toplantılara daha iyi devam edilmesi için işçi neşir organları vasıtasıyla muntazaman yapılan talepler ve devam etmeyenler için konulan para cezaları da gösterir ki, eğlencenin daha az, nüfusun daha toplu olduğu eski altın devrinde dahi sendika toplantılarına devam umumiyetle yüksek değildi.

Şurası daima akılda tutulmalıdır ki, millî çaptaki seçimlerde, mevcut üyelerden ancak %60 ı veya daha azı ve eyalet ve mahallî seçimlerde ise bundan çok daha az sayıda üye oy kullanmıştır. Devamsızlık sendikaya sadakat veya ilgi azlığını da göstermez. Birçok işkollarında işçilerin sendikalarıyla ilgilerini kesmemiş olmaları itimali mevcuttur. Bundan başka, sendikalı işçiler gelirin azalması demek olan grevlerde esas maksatlarını ortaya çıkartabilirler. Fakat misalle sabittir ki, işverenle itilâaf düştüğü zaman, sendika umumiyetle üyeler tarafından desteklenmiştir.

Ücret Politikası

Dost olsun veya olmasın münekkitlerin işçiden ısrarla talep ettiği bir husus, mes'uliyet duygusuyla hazırlanmış bir ücret politikası tesbit etmeleridir. Birçok iktisatçılar, ücret politikasının mes'uliyetli bir şekilde tesbiti hususunda, bir kısım yüksek gayelerin tahakkukuna imkân verecek bir plânı da beraber sunarlar —yani bütün işçilerin senelik ücret artışları nisbeti, topyekûn ekonomideki verimliliğin senelik artış nisbetine eşit olma temayülü göstermelidir. Daha bilgili ve ehliyetli meslekdaşlarımızın bu fikirlerine meydan okumak gayesinde değilim, yalnız bir iki hu-



Makina imalât şirketi işverenleri (solda) ve sendika temsilcileri (sağda) milli seviyede bir toplu sözleşme celsesi esnasında.

Madde IV — Kısım 5. Şikâyet, taraflarca bir karara bağlanmadığı hallerde, ilgili sendika tarafsız bir hakeme müracaat edebilir.

Madde VI — Kısım 1. İşçilere, herhangi bir günün (8), herhangi bir haftanın (40), her cumartesi gününün ilk (8) saati dışında yapmış oldukları her türlü iş için normal ücretlerinin 1,5 misli fazla mesai ücreti ödenecektir.

Madde VII — Kısım 3. Çalışmış olduğu işten alınarak muvakkaten daha az ücret ödenen bir işe verilen işçilere, bu değişiklik muvacehesinde dahi eski ücretleri ödenmeğe devam olunacaktır.

Madde V — Kısım 2. Tensikat, yeniden işe çağırma, vardiya tercihi ve terfi hallerinde, işgill işçilerin kıdem durumu, işin istilzam ettiği ehliyetle birlikte ele alınacaktır.

Madde III — Kısım 2. Her vardiya için bir baş sendika temsilcisi intihap edilecek, iş ihtilâflarını takip dolayısıyla işinden ayrı kaldığı zaman için bu temsilcinin ücreti kesilmeyecektir.



İŞÇİ - İŞVEREN MÜNASEBETLERİ

Madde XII — Kısım 6. İşveren, işyerinde, sendikaya bir llân tahtası tahsis edecektir.

Madde XII — Kısım 5. İhtilâfı hal hususunda mümkün her türlü çareye başvurulmadıkça, sendika işverene karşı herhangi bir grev hareketine girişmeyeceği gibi işçilerin de böyle bir harekete tevessül etmesine izin vermiyecektir.

Madde VII — Kısım 1. Sınıflandırılmış bütün işler için tesbit olunan ücretler, mukavelenin bir mütemmimi olan ek "A"da gösterilmiştir.

Madde I — Kısım 1. Ustabası, nezaretçi, mahrem işlerdeki personel ve fabrika bekçileri dışındaki bütün personelin, ücret, çalışma saatleri ve istihdamlarına müteallik diğer şartları tesbit hususunda işveren, muhatap olarak sendikayı tanıyacaktır.

susu belirtmek istiyorum: Ücretler ekonomide, işçinin hizmeti için bir bedel ve sa-nayiler arasında işçi dağılışı için bir vasi-ta olmak şeklinde iki mühim vazife icra ederler.

Verim artışının senelik nisbeti, ortalama artışı gösteren mecmu bir rakamdır. Ortalama içerisinde geniş değişiklikler mevcut bulunabilir ve ekonominin bazı sektörlerinde verim azalırken, diğerlerinde sür-atle artmakta olabilir.

Bazı firmalarda işçi talebi gelişirken, diğerlerinde azalabilir. Bundan başka, muhtelif firmaların kâr hadleri seneden seneye değişebilir ve bundan dolayı muayyen bir zamanda firmaların zam verme kabiliyetleri aynı olmayabilir.

Ücret artışlarını tahdit eden gelişme halindeki firmalar, piyasadaki işçileri cezbedecek derecede ücret ödeyemedikleri için ihtiyaç duydukları yeni işçileri istihdam etme kabiliyetlerini kaybederler. İstihsal ve hizmet piyasalarında ciddi rekabet meseleleriyle karşılaşan firmalarda, yukardaki prensipler dahilinde, kendi firmalarının değil, umumî iktisadî gelişme faktörlerinin icabettirdiği ücret artışlarını ödemek zorunda kalabilirler.

İstikbalde Ne Olacak?

Her seviyede karşılaştığımız büyük tereddütlü noktaları kabul etmekle beraber, Birleşik Amerika'da sendikacılığın istikbal-i bana emin görünüyor. Her nekad işçi

hareketi birçok bakımlardan işçilerin ekseriyetinin görüşlerini ifade ederse, Birleşik Amerika'da bu hareket ücretli kimselerin ekseriyetini hiçbir zaman bayrağı altında toplayamamıştır ve umumiyetle söylenebilir ki, yakın bir gelecekte de toplayamayacaktır. Fakat uzun bir zaman cemiyetin teşkilâtlanmış bir uzvu olarak kalmakta devam edecektir. Geniş ölçüde teşkilâtlanma kampanyası yapılmassa dahi, bazı sendikaların, geçmişte olduğu gibi, üyelerini önemli bir miktarda arttırmayacakları tezini kabul etmemize bir sebep yoktur.

Son olarak şunu söyleyebilirim ki mevcut birçok kusurlarına rağmen, Amerikan sendika hareketi dünyanın en müessir ve bundan dolayı da en iyi hareketidir. Üyeleri için çok iş yapmıştır. Memlekette mevcut sosyal ve iktisadî şartları idrak etmiş ve haklı dâvaları savunmak, gerek dış ülkelerdeki tahakküm altındaki işçilerle, gerekse memleketteki istismar edilen işçileri desteklemek hususunda iyi bir mazisi olmuştur. Bu hareket, geniş ölçüde kendi saf-larından çıkmış olan erkek ve kadınlar tarafından idare edilen bir işçi hareketidir.

İşçi hareketi cemiyetin diğer kısımlarından muhakkak daha akıllı olmadığı gibi, tavsiyeleri de her zaman âdil, haklı ve saygı arzu olmayabilir. Buna rağmen, başlıca gayretlerin işçinin işine müteallik haklarını muhafaza etmeğe teksif edilmiş olduğu kuvvetli bir harekettir. Demokrasi devam edecek ve gelişecekse, buna ihtiyaç vardır.

Toplu Pazarlık

Sendika ile işveren arasında müzakereler ve münakaşa usulü olan, yazılı bir mukavele veya sözleşmeyle neticelenen ve işçi problemlerini halletmeğe yardım eden toplu pazarlık, Birleşik Amerika'da sendikacılık gayesinin esası veya tâ kendisidir. Toplu pazarlık hükümetin nisbeten mahdud faaliyet sahası dışında, bu memleketteki ücret ve çalışma şartlarını tesbit etmede müşterek faaliyetin ana vasıtası olan işçi - işveren münasebetlerinin hâkim vasıfıdır.

Toplu pazarlığın önemi, sadece ona iştirak eden ve doğrudan doğruya onun tesirinde bulunan milyonlarca işçi ve binlerce işyeri ile değil, fakat aynı zamanda ekonomiyi olan tesiri ve tarihi bakımından Birleşik Amerika'nın sosyal ve siyasî kavramlarıyla da ölçülür. Milletin kömür, çelik, otomobil, inşaat, âmme hizmetleri, demiryolları, nakliye, v.s. gibi ana sanayileri hemen hemen tamamen veya çok geniş bir ölçüde, toplu pazarlık sözleşmelerinin şartları içerisinde cereyan eder. Acil haller hariç, devlet müdahalesinden uzak toplu pazarlığın teşvik edilmesi, federal çalışma politikasının esaslı bir kısmıdır.

Toplu Pazarlığın gelişmesi

Birleşik Amerika'da, toplu pazarlık ve yazılı sözleşmenin 19 uncu asrın başlarındaki ilk mütereddit adımlarından bugünkü durumuna gelmesi, hiç şüphesiz ki Amerika'nın siyasî ve iktisadî tarihinde aşikâr bir şekilde kökleşmiştir. Gelişen Amerikan sendikacılığının, siyasî vasıtalarla mukabil gayesini tahakkuk ettirmek için toplu pazarlığa dayanması, dünyadaki işçi hareketleri içerisinde emsalsizdir. Bu hususta şunu belirtmek faydalıdır ki, Birleşik Amerika'nın tarihi boyunca, Amerikan işçisi seçme hakkına ve demokratik hükümet şekline sahip olmuştur. Yine hatırlan-

ması önemlidir ki, diğer bazı memleketlerde olduğu gibi işçi hareketinin bütün gücü politik faaliyete teksif etmeğe mecbur eden, orta çağdan kalma merkantilist teşekküllere ait hakkı müktesepler an'anesi, Birleşik Amerika'da kökleşmedi. Bundan başka, sendikacılığın kuruluş devrelerinde, Amerikan sendikacılığının karakteristiği, nisbeten düşük bir işçi kesafeti, sür'atle gelişen bir nüfus ve yüksek bir gelişme hızı gibi, siyasî faaliyetin işverenle doğrudan doğruya temas etmeye nazaran ikinci derecede bırakılmasını intac eden faktörlerin mevcudiyetidir.

Son 15 sene zarfında toplu pazarlık ekonomide hayatî bir kuvvet haline gelmiştir. Yapılan hesaplara göre, 1960 a kadar 126.000 yazılı sözleşme aktedildiği, 17 ilâ 20 milyon işçinin bu sözleşmelerin şümülü çerçevesine girdiği, bunlardan 1700 ünün 1000 veya daha fazla işçiyi ilgilendirdiği anlaşılmıştır.

Hükümetin rolü

1930'da çıkarılan elverişli mevzuatı müteakip sendika teşkilâtının ve toplu pazarlığın sür'atle ve devamlı olarak gelişmesi, bu memlekette toplu pazarlığın ilerlemesinin geniş ölçüde, hükümetin bu prensibin desteklenmesi lehinde müsbet tavır takınmasına bağlı olduğunu açıkça ortaya koydu. Son 20 sene zarfında, büyük işçi federasyonları, işçilerin iktisadî refahlarının arttırılması tedbirleri dahil, geniş konuları içine alan mevzuata gittikçe artan önem verdiler. Maamafih, millî sendikaların ve binlerce mahallî sendikanın baş meşgalesi, toplu pazarlık sözleşmeleri müzakere ve idare etmek olmakta devam edegeldi.

Federal Hükümetin rolünün anlaşılması, Birleşik Amerika'da toplu sözleşmenin nasıl cereyan ettiğinin mühim bir kısmının

anlaşılması demektir. Bu kısa özette iki husus dikkate şayandır: (1) Teşkilatlanma ve toplu pazarlık hakkının Federal Hükümet tarafından korunması ve tanzim edilmesi-nin tatbikatta ne demek olduğu ve, (2) Federal ücret ve sosyal emniyet tazminatla-rının ve toplu pazarlıkla elde edilen men-faatlerin birbirlerini karşılıklı olarak na-sıl tamamladıkları.

Teşkilatlanma hürriyeti Millî Çalışma Münasebetleri (Wagner) (1935) ve daha sonra İşçi İşveren Münasebetleri (Taft - Hartley) Kanunlarında (1947) işçilerin sendikaya girmelerine işveren müdahale-sinin yasak edilmesi sayesinde, emniyet altına alınmıştır. Bundan sonra, işveren, işçi temsilcileriyle ücretler, saatler ve di-ğer çalışma şartları hakkında pazarlık yap-maya ve temsilcileri tanımaya mecbur edilmek suretiyle, toplu pazarlık hakkı tat-bik olundu. 1950 de tanınmış bir sendika iktisatçısının yazdığı veçhile, "başlangıçta basit gibi görünen bir kavram, ekseriya iş-çi - işveren münasebetlerinin ve beynelmil-el sendika meselelerinin en ince teferruat-ına inmek suretiyle geniş ve teferruatlı bir doktrin haline geldi.

Toplu pazarlık tatbikatı yönünden bu kanunî gerçeğe, kendi problemlerini hallet-mekte işveren ve işçinin hürriyetine el at-madı, fakat toplu pazarlığın kanunî bir vazife olduğunu bildiren bir beyanname, bu vazifenin hudutlarını belirten kanunî bir tarifli zarurî kıldı. Pazarlık nedir? "Çalış-ma şartları" teriminden ne kastediliyor? Meselâ bir misal olarak tekaütlük plânı, işveren ve sendika tarafından pazarlık ma-sasında kabul edildiği için değil, Birleşik Amerika mahkemeleri bunu "çalışma şart-ları" içerisinde kabul ettiği için, ilk za-manlarda mühim bir mesele oldu. Maama-fih genel olarak, toplu müzakerenin şart-ları, Federal mevzuatın formaliteleri çer-çevesinde olmakla beraber ücretler, saat-ler ve çalışma şartları bakımından hükü-metten ziyade her sene ilgili iki taraf ara-sında cereyan etmekte devam etti.

Toplu Sözleşmenin bünyesi

Faaliyet halindeki toplu müzakerenin klâsik tarifinde, işveren temsilcileri masa-

nın bir ucunda ve işçi temsilcileri de diğ-er tarafında oturmuş olarak gösterilir.

Bu manzara, memleketin her tarafın-da senede binlerce defa cereyan eder. Bu tarifi akılda tutarken, bu adam ve kadın-ların neyi ve kimi temsil etmekte olduk-ları meselesi bu kısımda müzakere edile-cektir.

İşveren tarafından, temsilciler bir tek şirkete ait işyeri ile veya muhtelif şir-ketlerin birleştiği bir tek işyeri ile, veya hut da muhtelif işyerleri olan bir şirketin bütünü ile müzakereye girebilirler. Bun-lar, tek bir sözleşmeyi müzakere etmek maksadıyla birleşmiş işverenler olabilirler veya bir bölge veya işkolu esasına göre teşkilatlanmış bir işverenler derneğini tem-sil edebilirler. Sözleşmede bütün müstah-demleri için veya muayyen kısım veya meslekler için müzakereye girebilirler.

Sendika tarafında, buna benzeyen ve-ya tekabül eden tertipler vuku bulabilir. Bundan başka, sendika teşkilâtının bün-yesi mühimdir. Sendika müzakerecileri arasında, millî sendikadan (AF - CIO gibi bir federasyon toplu müzakereye iştirâk etmez) veya görevleri muayyen bir politi-kayı idame etmek veya mümkün olduğu kadar başarmağa çalışmak olan onun böl-ge teşekkülleri değildir.

Muhtelif pazarlık çeşitlerini, işveren tiplerine göre, üç büyük sınıfta mütalâa et-mek elverişlidir. Tek işyeri, çok işyeri, bü-tün şirkete şâmil işyerleri ve çok işveren-li işyerleri. Müzakere edilen sözleşmelerin sayısı bakımından, tek işyeri ile yapılan müzakereler diğerlerinden daha fazladır. Maamafih, çelik, otomobil, elektrik teçhi-zatı, çiftlik, makineleri, alüminyum, et kombineleri ve kauçuk sanayileri gibi seri imalât sanayilerinde çok işyeri veya bü-tün şirkete şâmil işyerlerinde toplu müza-kere tipi hâkimdir. Aynı şirketin muhte-lif işyerleri ile aynı sendikanın muhtelif mahallî sendikalarını ilgilendiren ana söz-leşme, bu tip pazarlık mahsulüdür. Seri imalât sanayilerinde, çok işyeri tipinin ge-lişmesi, 1935 den sonra toplu pazarlıkta esaslı bünye değişikliğini meydana getirdi.

Çok işveren tipinin bariz vasfı, sendi-

ka mukaveleleri ile kendileri için çahğan işçilere tatbik edecekleri şartların, açık ve umumiyetle resmî bir şekilde işverenler arasında genel olarak müzakere ve kabul edilmesine mütedair sözleşmedir. Bunun şartları arasında sadece genel ücret değışiklikleri veya muayyen ücret farkları ve kâr hadleri olabileceğı gibi, toplu sözleşme içerisine girecek bütün problemler mevcut olabilir. Mukaveleler arasında benzerlik, başka yollarla da sağlanabileceğinden, (bunlara ekseriya "model pazarlık" denir) çok işveren tipi pazarlıkta, sözleşmenin muhteviyatından ziyade, pazarlık metodları mühimdir. Hesaplara göre, bilhassa demiryolları, maden işletmeleri, giyim, inşaat, deniz ticareti, nakliye, matbaa ve bankacılık kollarında, toplu pazarlık kapsamına giren işçilerden takriben üçte biri, çok işveren tipi sözleşmelere tâbidirler. Çok işveren tipi sözleşme eski bir müessesedir. Kömür madenlerinde olduğu gibi) bugün bu sistemin 50 seneden fazla bir müddetten beri devam ettiği yerler vardır.

Çok işyeri ve çok işveren tipi sözleşmelerin önemine rağmen, ücret nisbetlerinin ve ücretin diğer yönlerinin tesbiti, en fazla mahallî veya tek işyeri sözleşmeleriyle yapılır. Geniş bölgeleri ihtiva eden çok işyeri işveren tipi sözleşmelerde, umumî ücretlerin tesbiti geniş bir şekilde yapılmakla beraber, ücret nisbetlerinin fiilî olarak tesbiti herbir işyerine bırakılır. Diğer meseleler de (meselâ, kıdem listesi) işyerine terkedilebilir. Sözleşmelerin tatbiki sorumluluğı mahallî sendikalara aitt olduğundan mahallî sendikalar bütün pazarlık münasebetlerinde fiilen önemli rol oynamakta devam ederler.

Sözleşmelerin şümülü

Bir şirket, bir sendikayla ilk defa sözleşme müzakeresi yaparken, evvelce tek taraflı olarak yaptığı bazı işlerin, şimdi sendikanın tasvîp veya müzakeresine konu olacağını kabul eder. Müzakereye lüzum gösteren konular, seneler boyunca önemli derecede artmıştır. Kısmen Millî Çalışma Münasebetleri Kurulu ve pazarlığın şümülünü tarif eden mahkeme kararları ile ve bilhassa toplu pazarlığın gittik-

çe artan olgunlaşmasının tesiriyle en büyük değışiklikler son 15 sene zarfında vuku bulmuştur.

Toplu müzakerenin ilk gayesi olan sözleşme, birçok idari teferruatı ve taraflar arasındaki günlük münasebetlerde diğer meseleleri bir tarafa bırakarak çalışma şartlarını basit terimlerle ifade eder. Diğer taraftan, bütün teferruatı tesbit etmeğe teşebbüs ederek daha sonraki pazarlığa mümkün olduğu kadar az yer verebilir. Sözleşmeler tek bir sahife halinde olduğu gibi, çeşitli çalışma şartlarını ve şirketler ile sendikalar arasındaki pazarlık şartlarını ve kullanılan lisan ile aranan muhtelif derecedeki hassasiyet farklarını aksettirmek üzere, 200 sahifeden fazla bir cep kitabı halinde de olabilir.

İlişik liste, imalat sanayiindeki sendika sözleşmelerinde yer alan başlıca iktisadi konuları ihtiva etmektedir. Bu çeşit tazminatları ihtiva ettiği hallerde, sözleşmeler umumiyetle, bunların meselâ miktarları, süreleri, verilme şartları vesaire gibi hususî şartları da belirtirler. Birçok sözleşmelerde ödenecek ücretlerin nisbetleri de gösterilmiştir: Maamafih, birçok hallerde ücret nisbetleri özel ilâvelerde yer almıştır, veya bazı uzun zamandanberi yerleşmiş münasebetlerde resmî yazılı sözleşme şeklinde konulmamıştır.

Sözleşmelerin şümülü içerisine giren diğer konular, sendika ile üyelerinin haklarını korumak, onlara iştirâk ve kıymet hissi vermek ve önemi daha az olmamak üzere, şirketin günlük faaliyetinde siyaset ve tatbikatın yerleşmesi bakımından lüzumlu olan çeşitli ve mühim konulardır. Maamafih, tam bir sözleşme ortaya çıkarılmadıkça, toplu sözleşmenin tam tarifini yapmak bugün için zordur. Meselâ, 1955'de büyük bir şirketle, büyük bir sendika arasında müzakere edilen ve 200 sayfayı tecavüz eden bir sözleşmede şu ana hususlar bulunur:

Sendikanın tanınması
Sendikalı işyeri
Aidatlar ve servetler
Şirketin mes'uliyeti

Grevler, işi tādil etmeler ve lokavtlar
Temsilciler (sendika temsilcisi ve komite üyesi)

Şikâyet usulü
Kıdem

Ücretler, prim ödenmeleri, tatiller, me-
zuniyetler, sigorta v.s.

Sözleşmenin müddeti
Mütemmin işsizlik tazminatı plânı
Emeklilik plânı

Sözleşmede bu konuların herbiri büyük bir teferruatla ele alınmıştır. Meselâ kıdem kısmı 22 sahifelik kaide ve usulleri ihtiva eder; şikâyet ve hakemlik usulleri 19 sahifede tesbit olunmuştur. Çeşitli işyerleri olan büyük bir şirkete uygun düşen bir teşebbüs için şüphesiz ki uygun değildir. Toplu pazarlığın arzettiği elastikiyet, yazılı sözleşmenin daima değişen ve herhangi bir zamanda, bilhassa büyük ve küçük firmalar ve işkolları arasında geniş ölçüde farklılıklar arzeden sözleşmelerde kendisini gösterir.

Dinamik bir cemiyette, işçilere tanınan menfaatler bakımından, toplu pazarlığın sınırlarına erişmesi mümkün değildir. AFL - CIO Başkanı George Meany bu inancı şu sözlerle ifade etmiştir:

Bir sendika işçinin hak ve menfaatlerini korumak üzere kurulmuş bir teşkilattır. Bir sendika, işçi ile doğrudan ilgisi olmayan meselelerle hiçbir zaman uğraşmaz ve uğraşmak istemez. Yatırım politikası, yeni bir mal ortaya konulmasıyla ilgili bir karar, genişleyen pazarlara daha yakın olmak için yeni bir fabrika kurulması arzusu; kazancın bir kısmını tekrar yatırımda kullanmak, yeni hisse senetleri çıkartmak, sermaye aramak v.s. bunlar arasındadır. Fakat işverenin kararları, işçiye doğrudan doğruya tesir ettiği anda, sendika müdahale edecektir."

Sözleşmenin tatbiki

Fabrikadaki binlerce işçinin ihtisaslaşmış ve birbiriyle ilgili görevleri ifa ettiği ve yüzlerce nezaretçi ve ustabaşının "işveren" namına hareket ettiği büyük ve mo-

dern bir sanayi işletmesinde hergün sayısız ihtilâf ve çatışmaların ortaya çıkacağı tabiidir. Toplu sözleşmenin mevcut olmaması halinde dahi büyük işyerlerinde siyaseti izah eden işveren beyanatlarına ihtiyaç vardır. Toplu sözleşme hallerinde, işçi, siyasetin tesbitine ve ortaya çıkacak herhangi bir problemin halline değişen derecelerde iştirâk edeceği için, siyaseti resmî olarak gösteren müşirlere daha fazla ihtiyaç duyulur. Maamafih, ne kadar teferuatlı olursa olsun hiçbir toplu sözleşmenin her türlü çalışma şartlarını ve işçi - işveren münasebetlerinin bütün vecibelerini kavrayamayacağı veya karşılaşılabilecek bütün meselelerin hal şekillerine yer vermiyeceği genel olarak kabul edilir. En fazla yapılacak şey, işyeriyle teması az olan, oradan uzak bulunan müzakereciler, günlük ihtilâfların halledilebileceği esas standartları, hakları ve vecibeleri sözleşmede yazmağa teşebbüs ederler. Takdir hakkı sahasının azaltılmasına çalışırlar, fakat müzakerelerde zamanın azlığı ve yazılı lisanın kifayetsizliği sebebiyle bu teşebbüsleri umumiyetle zorlukla karşılarız. Bundan dolayı birçok hallerde toplu müzakere sözleşmesi birçok cepheleri itibariyle muvafakiyeti şartların tatbik şekline bağlı olan elastiki bir belgedir.

Mahallî işveren temsilcileri ve sendika idarecileri sözleşmelerin müzakeresinde başlıca mes'uliyeti taşırlar veya taşıyabilirler, fakat birçok hallerde bu sözleşmelerin tatbiki yükü ve bilfiil tatbiki onlara düşer. Bu alanda, muayyen bir fabrika, kısım veya şubede, bütün işçileri temsil etmek üzere tâyin edilmiş veya seçilmiş olan işyeri temsilcisi, sendika yönünden esas adamdır; işveren bakımından ilk nezaretçi veya ustabaşı, mes'uliyet kademelerinin temelidir. Büyük fabrikalarda, münferit işyeri temsilcisinin yetkileri dışında kalan meselelerle uğraşmak üzere bir sendika komitesi tesis edilebilir. Birçok hallerde, ihtilâfların halline yardım etmek üzere bir sendika temsilcisi mevcuttur.

Mahallî sendikaların ve işveren idarecilerinin ana görevi, ihtilâfların hallidir. İhtilâfların ele alınış tarzına ait mekanizma umumiyetle yazılı sözleşmede resmen

tesbit edilmiş bulunan şikâyet usulü olarak târif edilir. Tipik bir fabrikada ortaya çıkması muhtemel meselelerin çoğu, bilhassa şahsiyetlerin çarpışması, resmen şikâyet usulü vasıtasıyla hal yollarına müracaat etmeden, bahis konusu şikâyet işyerindeki sendika temsilcisi ve ustabaşı arasında halledilir. Maamafih, daha yüksek seviyede ihtilâfları halledecek işçi - işveren makamlarının mevcudiyeti, bu gayri resmî hal tarzlarının temelini teşkil eder. Birçok sözleşmelerde, tarafların halledilmesine mukavemet ettikleri ihtilâflar için mecburi hakemlik mevcuttur; böylece neticede ihtilâfın halledilmesi ve işin durmasına mâni olunması garantilenmiş olur. Şikâyet usulü ve hakemliğin mevcudiyeti, sendika - işveren münasebetlerinde kuvvete müracaattan ziyade, mantığın hâkimiyetini mümkün kılar.

Sözleşmelerin mahkemeler yoluyla tatbiki de kısa bir mütalâaya değer. Toplu iş sözleşmeleri işverenle, işçileri temsil eden sendika arasında imzalanan bir mukavelename olup, iş akitlerinde olduğu gibi, tarafları bunun şartlarına bağlar. Her iki tip mukavelename de, kanun zoruyla kabili tatbiktir. Maamafih, kanuna müracaat pek az yapılır ve böyle bir harekete tevessül edilmesi, umumiyetle sendika - işveren münasebetlerinin koptuğunu gösterir. Hakemlik hükümleri gibi, kanunî mecburiyet de, belki gönüllü anlaşmayı teşvik etmeğe yarar.

Toplu Pazarlığın diğer veçheleri

Toplu pazarlık, akitlere riayet, işin kârlı bir şekilde devamına, istihdam ve gelirin idamesine ve sanayi hayatında kanun ve nizamaya riayet prensibi üzerine kurulmuştur. Buna rağmen, her sene binlerce grev ve lokavt vuku bulur. Bunda esaslı bir tezat yok mu? Bu hususta, işçi, işve-

ren ve hükümetin umumiyetle kabul ettiği cevap, tezat olmadığıdır. Grev veya lokavt veya bunlara müracaat tehdidi, hükümet tarafından kabul edilmiş olan bazı âdil kaideler çerçevesinde, toplu müzakerenin bölünmez bir parçası olarak kabul edilir. Grev hakkı veya kabiliyetinin bulunmaması halinde, işvereni anlaşılmaya ikna edecek imkânlar pek az müessir kalacağından, sendika hakikaten zayıf bir "pazarlıkçı" olacaktır. Diğer taraftan, grev pahalı ve ciddi bir mesele olup, birçok sendikalar için hafife alınmasına imkân yoktur. Grevin mütalâa edilmesinde, mahdud bazı muhtemel kazançlarla, hudutsuz bazı muhtemel zararların dikkatle hesaplanması icap eder. Grevler, günlerce gazete başlıklarını ve kamuyu meşgul eder ve Amerikan hayatına tesadüfî bir göz atan bir kimse tarafından, işin durdurulmasının önemi muhtemelen ziyadesiyle mübalâğa edilir. Hakkatle, her sene yapılan sözleşmelerin belki de %90'ı, işin durmasına münce olmaksızın, yeniden müzakere edilir. Amerikan tarihinin bazı devrelerinde önemi ortaya çıkmış bulunan, işçi ihtilâflarında şiddete müracaat olunması, her ne kadar zaman zaman hâlâ vuku bulursa da, zamanımızda hiç denilecek derecede azalmıştır.

Samuel Gompers, kendi biyografisinde (1925) şöyle yazmıştır: "Ücretlilerin, muayyen şartlarla, hayatın ve çalışmanın standartlarına iştirake hakları olduğunu beyan ettiğim zaman, yıllarca, sahrada haykırıcı bir ses olarak kaldım."

"Seneler geçtikçe, artan istihsal bilgisi ve beşerî münasebetler prensipleri gösterdi ki, herşeyin ilerlemesinde ve istihsalın tahdit edilmeden inkişafında işçinin rolü mühimdir."

Modern sendikacılık bu prensiplere bağlıdır. İşçi bugün, istihsal, verimlilik, kâr v.s. gibi, işverenin problemleriyle yeni

ve daha derin bir şekilde ilgilidir. Bu ilgi, toplu pazarlıkta ve işyeri temsilcisi veya diğer sendika idarecilerinin günlük faaliyetinde, doğrudan doğruya veya dolayısıyla, kendisini gösterir. Bilhassa büyük firmalar ve geniş miktarda işçilerin bahis konusu olduğu yerlerde toplu pazarlık tekniği, her iki tarafın da işçinin ve sanayinin

ihtiyaçları hakkında yakın bilgiye sahip olmasını icap ettiren, hemen hemen bir meslek haline gelmiştir. Geçen asra dönüp bakınca, gerek işçi ve gerek işverenin temel haklarından fedakârlık yapmaksızın bu gelişmenin vuku bulduğu hususunda birçok işveren ve işçi idarecileri muhtemelen mutabık kalacaklardır.

Toplu Pazarlıkta Aracının Rolü

Yazan : David L. COLE

David L. Cole, S. B. LL. B. International Harvester Company ve Inland Steel Company firmalarının daimi hakemi olduğu gibi, AFL - CIO nun saldırmazlık sözleşmesine göre tarafsız hakemdir. 1941-1944'de New Jersey Arabuluculuk Kurulunun Başkanı ve 1952-1953'de Federal Arabulma ve Uzlaştırma Servisinin müdürü idi.)

Arabulma ve uzlaştırma görevlerini ifa etmek üzere, Federal Hükümetin üç organı vardır. Arabuluculuk ve uzlaştırma tabirleri bugün tatbikatta aynı mânâda kullanılırlar. Esasında, uzlaştırma, tarafların bir anlaşmaya varması hususunda müsbet fikirlerin ortaya atılmasını, arabuluculuk ile tarafların uzlaşması için üçüncü bir şahsın daha aktif rol oynamasını ifade eder.

Federal Arabulma ve Uzlaştırma Servisi

En tanınmış arabuluculuk organı, Federal Arabulma ve Uzlaştırma Servisidir.

Kanun, toplu pazarlık sözleşmesinde tarafların, sözleşmenin bittiğini, Federal Arabulma ve Uzlaştırma Servisine haber vermelerini âmir. Arabulma Servisi, taraflarla temasını muhafaza eder veya etmez, taraflardan herhangi biri de bunu talep edebilirler. Normal olarak, Federal Arabulma ve Uzlaştırma Servisi 7 bölge bürosuna ve 250 arabulucusuna rağmen, senede takriben 7000 meseleyle uğraşır. Kanun gereğince sadece, eyaletlerarası ticarete önemli derecede tesir eden ihtilâflarda harekete geçerse de bilindiği üzere bu hukuken oldukça elâstik bir husustur.

Evvelen arabuluculuk, umumiyetle daha basit idi. Genel olarak bu, işveren ve işçi temsilcilerine daha dikkatli davranılmasını ve işçi temsilcilerine, muvafakiye-

tin sadece grevle olmayacağını anlatmaktan ibaretti.

Bugün için toplu pazarlık âdet halini almış olmakla beraber, eskisinden daha meslekî bir şekilde idare edilmekte ve pek çok teknik mevzularla da ilgilenmektedir. Bu, tarafların olduğu kadar arabulucuların da ehliyetli olmalarını icabettirir ve müzakerelerin uzama temayülü göstermesi neticesini verir.

Federal Arabulma ve Uzlaştırma Servisi yıllık raporlarının pek çoğunda önleyici bir arabuluculuk programından bahsetmiştir. Önleyici arabuluculuk anlaşmanın yürürlükte bulunduğu zaman zarfında işçi ve işvereni anlaşmak üzere biraraya getirmek suretiyle daha sıhhatli bir hava yaratmağı ve sözleşmedeki şikâyet usulünden daha iyi faydalanmayı hedef tutar.

Millî Arabuluculuk Kurulu

Federal Hükümetin ikinci uzlaştırma organı Millî Arabuluculuk Kuruludur. Bu, 1926 da Demiryolları İşçileri Kanunu ile meydana getirilmiş, bugünkü haline 1934 de gelmiştir. Başlangıçta bu kurul, Demiryolları sanayiinde işçi ihtilâflarıyla meşgul olma gayesine mâtuftu iken, kanunun 1936'da hava nakliyatına da teşmil edilmesi üzerine, Millî Arabuluculuk Kurulunun yetkileri de genişlemiştir. Kurulun üç üyesi Senatonun tasvibi ile, Cumhurbaşkanı tarafından tâyin edilir. Bunun kadrosu, Fe-

deral Arabulma ve Uzlaştırma Servisinin kadrosunda çok daha küçüktür. 250 ye mukabil 22 arabulucu ve 3 kurul üyesi.

Taft - Hartley kanununun, fevkalâde millî hallerdeki ihtilâflarla ilgili hükümleri gereğince, Cumhurbaşkanı kanaatince, mevcut veya muhtemel bir grevin millî sağlık ve emniyeti bozacağı neticesine varırsa bir tahkik heyeti kurdurabilir. Taft-Hartley Kanununun 1947 de yürürlüğe girmesinden beri Cumhurbaşkanı 16 veya 17 defa böyle tahkik heyeti tâyin etmiştir. Aynı devre zarfında, başkan, Demiryolları İşçileri Kanunu hükümleri gereğince, 66 fevkalâde heyet kurdurmuştur.

Demiryolları veya Havayolları grevleri ekonominin büyük bir kısmına tesir eder. Bundan dolayı onların arzettiği problemler ile uğraşmak üzere hususî usuller vazedilmiştir. Millî Arabuluculuk Kurulunun üyeleri ve arabulucuları âmme menfaatini geniş çapta ilgilendiren bu çeşit ihtilâf hallerinde daimî olarak vazife görürler. Onların maksadı sadece grevlerin müddetini kısaltmak değil, aynı zamanda grevleri önlemektir. Cumhurbaşkanlığı Fevkalâde Haller Kuruluna bu kadar sık müracaat edilmesinin sebebi budur.

Maamafih, Fevkalâde Haller Kurulunun tavsiyelerinin tarafları bağlayıcı kuvvette olmaması sebebiyle arabulma, Millî Arabuluculuk Kurulunun elinde bulunan en kuvvetli silâh olmakta devam eder ve buna Fevkalâde Haller Heyetinin raporlarından sonra, fiilen müracaat ettiği gibi, heyetin tâyininden evvel de müracaat eder. Taft - Hartley tahkik kurullarından ayrı olarak, Fevkalâde Haller Heyeti üyeleri, karşularına çıkan ihtilâflarda aracılık yapmak hususunda Millî Arabuluculuk Kurulu tarafından teşvik edilirler.

Federal Arabulma ve Uzlaştırma Servisi gibi, Millî Arabuluculuk Kurulu da ihtiyarî hakemlik dâvalarına bakar; fakat Taft - Hartley Kanununun şümulüne giren sanayilerdeki duruma aykırı olarak, Demiryolları sanayinde mevcut sözleşme hükümlerinin tatbiki veya tefsiri ile ilgili ihtilâf-

ları halletmek üzere yarı devamlı bir organı mevcuttur.

Buna, Millî Demiryolları Tanzim Kurulu denir. Bu kurul, üç taraflı olup merkezi Şikago'dadır. Millî Arabuluculuk Kurulu tarafından idare edilir. Bu usule pek fazla müracaat edildiğinden işler fazla yığılmış olup kazançlar ancak ciddi bir zaman geçişinden sonra verilir.

Atom Enerjisi Kurulu

Federal hükümetin arabuluculukla uğraşan üçüncü organı Atom Enerjisi İşçi - İşveren Münasebetleri Heyetidir. Bu heyet, "bu hayatî (Atom Enerjisi) programında işçi - işveren münasebetlerinde riayet edilecek hattı hareketi şümüllü bir şekilde" incelemek üzere kurulmuş olan Davis Komisyonunun tavsiyesiyle 22 Nisan 1949 da Başkan Truman tarafından tesis edilmiştir. 24 Mart 1953 de Başkan Eisenhower'ın ilân ettiği veçhile, "Federal Arabuluculuk Servisi Müdürünün kanaatince normal toplu pazarlık, arabuluculuk ve uzlaştırıcılık usulleri tamamen tüketildikten sonra" kurul bu ihtilâfları ele alacaktır.

Federal Arabuluculuk Servisi, Millî Arabuluculuk Kurulu ve Atom Enerjisi işçi - işveren heyeti, çalışma ihtilâflarındaki aracılıkta hususîyle Federal Hükümeti temsil etmek için kurulmuş organlardır. İkinci kısımda belirtileceği üzere seneler boyunca diğer organlar ve idareciler de çok aracılık yapmışlardır, fakat bunu ekseriya ilgili aracılık organı ile muayyen bir işbirliği halinde gerçekleştirmişlerdir.

Eyalet ve Mahallî Arabuluculuk Organları

Arabuluculuk faaliyetlerine girişen, eyalet veya mahallî kanunlar veya idarî tasarruflarla kurulmuş çeşitli organlar mevcuttur. Eyaletlerarası ticarete önemli derecede tesir eden haller umumiyetle Federal Arabulma ve Uzlaştırma Servisinin yetki sahasına girer, fakat hizmetler sanayinde, eyaletlerarası işlerde, eyaletlerarası ticaretin önemli dereceden daha az tesir altında kalması sebebiyle bu ihtilâfların eyalet ve-

ya mahallî organlar ve bilhassa mahallî ve eyalet kanun müesseseleri tarafından halledilmesi de önemli bir tatbik sahası bulur.

Otuzdan fazla eyalette arabulculuk büroları mevcut olup, bunların çoğu Eyalet Çalışma Bakanlığına bağlıdır. Bunların bazıları devamlı profesyonel araçları bulunan ve uzun bir tarihi olan devamlı teşkilâtlardır. Diğerleri müvakkattirler. Mesele New York Eyaleti Arabuluculuk Kurulunun teşekkülü 1887 ye dayanır. Şimdi yirmiden fazla memuru ve yarım gün çalışan 7 üyeli bir heyeti mevcuttur. Heyetin duruşmalarına devam etme mecburiyeti ve yemin ettirme yetkisi vardır. Arabuluculuk hizmeti gördüğü gibi, hakemlik görevi de yapabilir. Kadro memurları sık sık New York'da işverene ve sendikaya bir hizmet olmak üzere, bedava olarak hakemlik yaparlar.

Arabuluculuğun mahiyeti

Her ne kadar muhtelif görüş tarzları açık bir şekilde ifade edilmemişlerse de arabuluculuğun mahiyeti ve işleyişi hakkında sarîh bir anlaşma mevcut değildir. Sanayi münasebetlerinde bu umumiyetle toplu pazarlığın bir yardımcı, bir tamamlayıcısı olarak kabul edilirse de, arabulucunun veya arabuluculuğun tenkitlerinin çoğu, bu nazariyeyi reddeden bir kavramdan çıkar.

Arabuluculuğun çok erken veya çok geç kaldığı, çok fazla veya çok az olduğu arabulucunun çok çekingen veya çok gırgın davrandığı, çok fazla müdahale ettiği ve muhayyilesini çok az kullandığı iddia edilir. Bu tenkitlerin çoğu, ihtilâfın halledilmesinin çok uzun sürdüğü hissiyatından doğar.

Daha çok ve daha iyi arabuluculuk, ekseriya işçi - işveren ihtilâflarının hallinde uygun yol olarak ilân edilir. Maamafih, bunun gayeleri ve hudutları iyice anlaşılmasa, yersiz kullanılması neticede zayıflamasına müncer olur.

Arabuluculuğun tertibi

Arabuluculuğu tam yerine oturtalım. Menfaatleri çarpışan iki insan veya iki millet hak ve vecibeleri hususunda anlaşmamakta ve münasebetlerini tehlikeye düşürmektedirler. Bir müddet anlaşmaya çalışırlar, fakat ihtilâf sürüp gittikçe muarızlar birbirini tehdit etmeğe ve birbirlerine meydan okumağa başlarlar. Bu noktada, nisbi kuvvetler ve zaafılar ortaya çıkar ve mantık kuvveti azalır. Böylece zafer veya sözde zafer ortaya çıkar.

Maamafih, bu arada, ve bazı hallerde bundan uzunca bir müddet sonra, kızgınlıklar belirmiş ve israf yapılmıştır. Bir mantık çerçevesinde hareket tehditler kaptırmadan, arabuluculuk çok faydalı olur.

İşçi - İşveren münasebetleri —hattâ karı-koca münasebetlerinden de daha ileri olarak— koparılamaz. İhtilâf ne kadar acı olursa olsun, ergeç, işçi çalıştırmak ve işveren de onu işe kabul etmek zorundadır. Ferdî işçinin başka bir işyerine gideceğini söylemek bir cevap teşkil etmez, zira işçi teşekkülü bâki kalacaktır. Birkaç ayrımlar teşekkülün karakterini değiştirmez.

Gönüllülük karakteri

Bunu kabul ederek, çalışma ihtilâflarının en fazla arzuya şayan halledilme vasıtası olarak, toplu pazarlığa güvenmeyi millî bir politika haline getirmişizdir. Maamafih bazan toplu müzakerenin, esas gönüllü mahiyetini unuturuz. Yine de, arzulamızın serbest ve müessir toplu pazarlık olduğu hususunda şayanı hayret derecede bir mutabakat mevcuttur.

Her müzakereden gaye, ihtilâf halindeki tarafların ihtilâfa düşülen konularda bir mutabakata varmasıdır. Anlaşma uysallık icap ettirir ve bunun vazgeçilmez vasfı ihtiyarî olusudur. Baskılar ve muhtelif

kuvvetler ölçülür ve her iki taraf elde edebileceği en iyi hal tarzı ile muvazeneyi ve en az sayanı arzu yolu tesbit eder.

Bizim ümidimiz, toplu pazarlığın sulh yoluyla cereyan etmesi, mutabakatın iktisadî bir kuvvet denemesinden ziyade mantık ve ikna yoluyla hasıl olmasıdır. Kuvvet ve kudret ahlâkiyet ve adâlete çevrilemez.

Mantık ve iknaya dayanan bir usulde psikolojik faktörler geniş rol oynarlar. İki taraftan birinin mantıksız, düşmanca bir davranışı bütün muameleyi bozar. Karşılıklı müzakereden evvel ilân edilen kat'i, değişmez bir tavır da aynı neticeyi hasıl eder. Diğer ilgili tarafla tam bir müzakereye girişmeden evvel yapılan kat'i beyanlar ve haklılık iddialarına "ferman suretiyle pazarlık" denir ve esas nazariye ile toplu pazarlığa aykırı düşer.

Davranışlar hakkında ısrar

Muayyen bir anda müzakerelerin anlaşılmayla bitip bitmeyeceğinin tâyini, geniş ölçüde tarafların davranışlarına bağlıdır. Çoğu zaman, enerji, müsbet hal tarzları aranması yerine, karşı tarafı kötülemek, onda kabahat bulmak için sarfedilir. İlmi münakaşalarda dahi, halihazır durum veya istikbal yerine mazıyla meşgul olunduğu görülür.

Toplu müzakereyi nasıl inkişaf ettirebileceğimiz hususunda faal bir şekilde düşünmekte belirli bir arzusuzluk müşahade etmişimdir. Karşı tarafın mazideki hataları üzerine teksif olmanın mukavemet edilemez bir temayül olduğu görülüyor. Eğer gaye sadece, bunun tekrarına mâni olmak ise, bu usul faydalı olabilir. Maamafih, benim intibalarımın göre, karşı taraf hakkında yapılan şikâyetlere ekseriya müsaade edilmemelidir, zira tenkit eden de tamamen suçsuz değildir.

Bu, cesaret kırıcıdır. Toplu müzakere müessesesi tarafların malıdır. Onlar buna mânâ kazandırabilirler veya faydasız hâle sokabilirler.

Eğer toplu sözleşme, sadece eski şikâyetlerin düzeltilmesi gayesiyle kullanılırsa, daha başlangıçtan muvaffakiyetsizliğe mahkûm olmuş demektir. Eğer pazarlık masasına onun muvaffakiyeti hakkında itimatsızlık beslenerek oturulursa, muvaffakiyet şansı azdır.

Davranışların önemi nekadardır belirtilse azdır. Her iki tarafın da toplu pazarlık muamelesine hüsnüniyetle girmesi en büyük önemi haizdir. Her iki tarafın da bunu karşı tarafa göstermesi çok mühimdir. Aksi takdirde, karşı tarafın mantıkî teklifleri dahi hüsnüniyetle kabul etmesine mâni olan bir reaksiyon belirir.

Arabulucunun rolü

Arabulucunun vazifesini nasıl başardığı da başka bir meseledir. Bir meselede muvaffak olan bir teknik, diğerinde olmayabilir. Bir arabulucunun tekliflerini diğer biri yaparsa, katiyetle reddedilebilir. Bir aracının müessiriyeti, telkin edebildiği itimada ve tarifi gayri mümkün diğer bazı meziyetlere sahip olmasına bağlıdır. Bunlar arasında, müsbet cevap alabilecek ve zamanı iyi seçilmiş hareketleri yapma ılgıdüsü kabiliyeti gelir. Gayrimüsalt davranışları beklemesini ve anlaşmaya varmada tarafları daha fazla birbirinden uzaklaştırmaya mâni olmak üzere, onları yumuşatmaya muktedir olmalıdır.

Umumiyetle değilse bile büyük ihtilâf hallerinde, tarafların ihtilâfın halli hususunda arabulucuya büyük hürmet gösterdiklerini şahsen memnuniyetle müşahade ettim. Maamafih, bu rol çok ileri götürülmemelidir. Neticede arzu ettiğiniz gönüllü bir anlayıştır. Her nekadardır arabulucu

anlaşma için dikkatle bir hal tarzı ileri sürebilirse de, esas gayesinden daima haberdar olmalıdır. Bu gaye taraflara, her ikisi için de tatminkâr bir anlaşmayı telkin etmektir.

Arabulucu, ileri sürebileceği sosyal ve ekonomik faktörler dolayısıyla yapacağı tazyik hariç, devamlı olarak icbar edici bir rol oynayamaz.

Onun zamanı seçme kabiliyeti, inceliği, psikolojik faktörleri kıymetlendirmesi ve kullanılışı muvaffakiyetinde rol oynar. Arabulucu karar veren kimse değildir. Muhtelif ihtimalleri ileri sürebilir, fakat kıymetlendirme ve karar verme taraflara bırakılmalıdır.

İhtilâf halindeki görüşler müzakereyle uzlaştırılmazsa, başka bir kimsenin hükümüne istinaden bir hal tarzı bulmak, greve nazaran tercih edilir. Bu halde, usta bir arabulucu, tarafları böyle bir usul üzerinde anlaşmağa doğru sevkeder. Bu da umumiyetle ihtiyarî hakemlik şeklinde olur ve yine esas olan meselenin ihtiyarî oluşudur.

Elâstikiyet

Her hâl-ü kârda arabuluculuk elâstikî olmalıdır. Müzakerelerde seyyaliyet ve elâstikiyet olmalıdır. Bütün meselenin gayesini akıldâ tutarak, nekadâr ilgisiz görünürse görünsün, arabulucu müzakerelerin müzakerecilerin alıştıkları şekilde cereyan etmesine müsaade eder. Evvelce bu yollar-dan anlaşmaya varmışlardır ve kullandıkları metodları ihtiyaçlarına en iyi cevap verenlerdir. Tabii bu biraz da sabır işidir.

Arabuluculuğun tehlikelerinden birisi de, ihtilâfı her ne pahasına olursa olsun bitirme arzusunâ mağlûp olunabilmesidir. Bu arzuya cevap vermekle toplu pazarlık dâvasına ve binnetice iyi sanayi münasebetleri kurma dâvasına zarar verilmiş olunabilir. Uzun vâdeli plân olarak, işçi ve işverene, ihtilâflarını doğrudan doğruya kendileri halletme vecibesinin ifasına mâni olduğumuz müddetçe, ekonomiye karşı olan

vazifelerini yerine getirme kabiliyetine erişecekleri zamanı geciktirmiş oluruz.

İstihsale müdahale etmekten vazgeçmek veya azaltmakta âmmenin menfaati olduğundan gittikçe artan bir önemle belirtildiği görülmektedir. 1959 çelik grevinde bu husus açıkça görüldü. Kongrenin gerekli tedbiri alması, ısrarla talep edilmişti. Taft - Hartley Kanununun birinci paragrafında, siyaseti tesbit eden beyannamenin bir kısmı olarak bir pragraf yer almıştır. Buna göre, işverenler, işçiler ve işçi teşekkülleri herşeyden evvel kabul etmelidirler ki birbirleriyle münasebetlerde hiçbirinin, âmme sağlığını, emniyetini veya menfaatini tehlikeye düşürecek faaliyet veya harekete tevessül etmeğe hakkı yoktur. Bu, Hâkim Brandeis'in "cemiyete karşı vazife her haktan evvel gelir" ve sanayi münasebetlerinde "bütün haklar, içinde yaşadıkları cemiyetin gayelerinden neş'et eder" tezinin basit bir teyididir.

Bu bizi, arabuluculuğa itimat etmeğe sevkeder. Mecburiyet genel anlaşma ile yasak edilince, sanayideki muarızlar hükümetten yardım göremeyeceklerini anlayınca ve istihsal ve hizmetlerin devam etmesi ihtiyacı hissedilince, iyi müessir bir arabuluculuğun taraflara yardım etmesi hususunda geride ne kalıyor? "İyi, müessir bir arabuluculuk" demekle, birçok fikirlerin ortaya atılmasına yol açıyorum.

Burada ve bu sırada, meselenin bu cephesini her bakımdan inceleyecek değilim. Bazı kimselerin doğuştan arabulucu olabileceklerini söylemiştim. Fakat bütün millî çalışma politikamızı, Arabuluculuk Servisinde böyle kimselerin bulunması ve arabuluculuk yapması ihtimali üzerine kuramayız.

Benim kanaatimce, arabulucu eğitim programlarımızı geliştirmemiz ve sistemli bir hale sokmamız icap etmektedir. Arabuluculuk sanatının ve bizim bildiğimiz kadar arabuluculuğun kusur ve meziyetlerinin araştırmalarla geliştirilmesine kuvvetle taraftarım. Federal Arabuluculuk Servisi bu gerekli araştırmaları deruhte etmiş bulunuyor, fakat bu etüdler ve eğitim programları tesisler kurulmasını ve bu fa-

aliyetlere gerek işveren ve gerekse işçi teşekküllerinin iştirâk etmesini icap ettirir.

Birçok kimseler sadece millet çapında veya bütün bir sanayiye şâmil görevler bilirler. Fakat arabuluculuk hizmetlerinin son derece faydalı hizmetler gördüğü daha az dramatik mahiyette binlerce çalışma ihtilâfı mevcuttur. Kısaca, bu ihtilâflar ve onların halledilişindeki ruh haleti, sınaî refahımızın sıhhati üzerinde muazzam bir rol oynar ve âcil ihtilâflar usulünün mevcudiyeti nazarı itibare alınmaksızın bu böyle devam edecektir.

Herşeyden evvel, eğer arabuluculuk

refahımızın korunması için esas unsur olmayı başaracaksa, her bakımdan ve her safhasında siyasetten tamamen temizlenmeli ve sanayi temsilcileri ile işçiler arabuluculuğun hizmet kapasitesini zayıflatacak ve âmme hizmetlerine zarar verecek kuvvet ve tahditlere karşı korunulması hususunda işbirliği yapmalıdırlar.

Arabuluculuğun en büyük kuvveti, sahip olabileceği kamu itimadıdır. Arabuluculuğun kıymetini ortadan kaldırmağa sanayi ve işçi muktedirlerdir, fakat onlar bunun gelişerek, kendilerine, cemiyete ve millete olan faydalarını arttırmağa da muktedirlerdir.

Özel Tahkim (Hakeme Gitme)

(A.B.D. Çalışma Bakanlığının Çalışma İstatistikleri Bürosu, Ücretler ve Sınai Münasebetler Şubesi tarafından Milletlerarası İşbirliği İdaresi Teşkilâtının İşçi Me-seleleri Bürosu için hazırlanmıştır. — NAŞİR)

A.B.D.'nde uygulanmakta olan hakemlik, bir işverenin veya bir sendikanın karşılıklı anlaşma yolu ile halletmeğe imkân bulamadığı mesele veya şikâyetlerini nihai ve hükmü cârî bir hal çaresine bağlamak üzere, tarafsız bir şahsa götürmelerine imkân veren bir usul ve bir teamüldür. Bugün hakemlik toplu sözleşme maddelerinden zuhur eden şikâyet veya ihtilâfların halledilmesini sağlayan bir vasıta olarak genellikle kabul edilmiş olup, şikâyet ve ihtilâf mevzuunda son merci olarak hakemlik müessesesini derpiş eden maddeler, akdedilmekte olan anlaşmaların %90'ında yer almaktadır. Hem işçiler, hem de işverenler anlamış bulunuyorlarki, şikâyet mevzuu ihtilâfların sulh içinde halledilmesini sağlayan bu teknik, her iki taraf için büyük faydalar sağlamaktadır. Buna mukabil hakemlik müessesesinin mukavele şartlarının tesbiti maksadiyle kullanılması yaygın bir usul değildir ve hattâ nâdiren kullanılan bir usuldür.

Şikâyetleri hakeme götürme temayülü nün son on sene içinde gittikçe artması ve rağbet görmesinin, toplu sözleşme münasebetlerinde gittikçe gelişen bir olgunluğun teessüs etmesine sebep olduğundan şüphe yoktur. Ahenkli bir şekilde çalışma, veya hiç değilse sendika ve müessese arasında bir uzlaşma havasının bir dereceye kadar mevcudiyetini muhafaza edecek bir çalışma şekli, hakemlik usullerinin kabul edilmesinde müsait zeminin bulunması ve bu zeminin devam edebilmesi için elzem olan bir unsurdur. Böyle olunca, işlerin gelişme safhaları içinde her iki taraf da sahip oldukları takaddüm haklarından feragat ederler. Müessese, teşebbüse tesir edecek olan nihai kararları vermek selâhiyetinden bir miktar feragat eder. Sendika da, grev

yoluna veya başka bir yola gitme hakkından feragat edip, belki de kendi lehinde tecelli edecek olan kararı bekler.

Hakemlik, "arabuluculuk" veya "Uzlaştırma" gibi, anlaşmazlıkları ihtiyarî olarak halletmeğe mütedair olan başka metodlardan farklıdır. Arabulucu veya uzlaştırıcı, varmış oldukları hal çaresini taraflara empoze etmeğe muktedir değildirler. Yapabilecekleri şey, karşılıklı olarak kabul edilebilecek bir anlaşmaya varmaları için iki tarafa yardımcı olmaktır. Bunun aksine olarak, hakem bir karara varır. Bu karar umumiyetle taraflardan birinin lehinedir ve iki taraflı bağlayıcıdır. (İki taraf için hükmü cârîdir), çünkü her iki taraf da verilecek kararı kabul etmeği peşinen kabul etmişlerdir.

Hakemin yaptığı iş, cemiyete hizmet etmek veya kendi "adalet" ve "hakkaniyet" anlayışına hizmet etmek değildir. Üzerinde çalıştığı anlaşmaya bağlı olan taraflara hizmet etmektir. Vereceği kararı, hem müessesenin ve hem de sendikanın kabul etmek zorunda olduğunu hakem gayet iyi bilir; tatbik imkânından mahrum bir kararın veya devamlı bir memnuniyetsizliğe yol açacak bir kararın bütün gayretleri boşa götüreceğini müdriktir. Şikâyet anlaşmazlıklarında hakem umumiyetle anlaşma şartlarına ve maddelerine ve kendi görüşüne göre vakialara bağlıdır. Daha önce verilmiş olan kararlar da, yol göstermek bakımından faydalı olabilir. Diğer taraftan sözleşme maddeleri üzerinde hakemlik yaparken (meselâ ücret ayarlamaları) hakem umumiyetle karşıt iddialarla birbirini nakzeden bilgilerle karşılaşır ve kararını istinat ettirebileceği, iki tarafça makbul bir prensip bulma imkânından mahrum kalır.

Hakemler, bir grup olarak, kendileri ile taraflar arasındaki münasebetler hususunda sıkı bir ahlâk yasasına bağlıdırlar. Fakat şikâyet ve ihtilâf meselelerinde hakemlik etmenin maksat ve metodları hakkındaki görüşleri çok farklıdır. Bazıları anlaşmanın çerçevesi içinde kalmak ve kendi yetkilerini çok kısık görmeyi bir icap olarak görürler. Diğerleri geniş bir noktai nazara meyyaldirlar. Yani, taraflar arasında âhengi sağlayacak bir hal çaresi bulmak için, gerekirse anlaşmanın dışına çıkabileceğini ileri sürerler. Yine bazıları bir anlaşmazlık halinde arabuluculuğa teşebbüs etmeyi tasvip etmektedir. Başkaları ise, arabuluculuğun hakem işi olmadığını iddia etmektedir. Bazı hakemler resmi olmayan görüşmeler yapmayı tercih ederken, bazıları da görüşmeleri mahkememsi bir resmiyet havası içinde yapmayı, bazıları kararlarını mufassal ve mükellef bir şekilde yazmayı, diğerleri kısa ve basit kararlar yazmayı tercih ederler. Çoğu hallerde, nasıl bir hakemlik istendiğini, müessese ile sendika birlikte kararlaştırır. Fakat birçok hallerde de, usul bakımından hakemin serbest kaldığı vâkidir.

Hakemlik işleri zaruret icabı gecikmelerle sebebiyet verir. (Sür'atle neticelenmez) ve dolayısıyla masrafları tipik bir şekilde paylaşan her iki tarafa da yüklü masraf kapısı açar. Bu masraf ve maliyetlere hakemlik ücretinden başka şunlar da dahildir: Dâva icmallarının hazırlanması için sarfedilen zaman, şahitlerin toplanması, tutulan zabıtların temize çektilirilmesi, v.s. Bu işlerde ortaya çıkan para ve zaman kaybı gibi mahzurlar, hakeme başvurma teamülünü kısıtlayan âmiller olmakta ise de, hakemlik müessesesinin sulistimal edilmesini önlemek (Meselâ çok ufak tefek ehemmiyetsiz ve sağma sapan meseleleri, bir üçüncü tarafın kararına götürmeğe kalkışmak gibi) ve ayrıca sendikaları ve işverenleri kendi anlaşmazlıklarını hakeme gitmeksiz ve sulh içinde kendi aralarında halletmelerini lüzumsuz teşvik etmek için faydalı addedilmektedir.

Muayyen ve özel bir anlaşmazlık mevzuu ile başa çıkmağa kabiliyetli bir hakemin seçilmesinde karşılaşılan güçlük Fe-

deral Arabuluculuk ve Uzlaştırma Servisi tarafından ve bu servisin eyalet ajansları tarafından kısmen halledilmiştir. İşveren ve sendika tarafından müştereken müracaat edilmesi halinde, bu teşekküller bir hakemler listesi vermektedir. Hakemler listesi, Amerikan Hakemlik Derneği gibi özel kaynaklardan da temin edilebilir.

Şikâyetlerin Hakeme götürülmesi

Şikâyetlerin hakeme götürülmesinin gayesi, istihsal ve ücret kayıplarına sebebiyet verebilecek olan iş durmasını önlemektir. Bu yönden mütalâa edilmekte, bu yola başvurma usulüne, işyeri içindeki şikâyet konuları müzakerelerinin bir devamı nazarı ile bakılabilir. Hakeme gitme usulünü çok nadiren kullanan firmalarda bile, hakemlik müessesesinin mevcut olması keyfiyetinin şikâyet konusu hususların halledilmesi üzerinde müsbet tesirleri olmaktadır.

Hakeme gitme usulünün yaygın bir şekilde kabul edilmesi, ihtilâfların müzakere edilip gittikçe resmi bir şekil alması ve safha safha gelişen usuller haline gelmesi neticesinde, kaçınılmaz bir zaruret oldu. Sendika ve müessese, bir problem üzerinde anlaşamıyor, bir hal çaresi üzerinde ittifak edemiyorlarsa ve başka bir yol da kalmamışsa gittikçe büyüyen bir memnuniyetsizlik ve bir anlaşmaya zorlamak maksadıyla zuhur eden bir iş durması veya iş yavaşlaması tehdidi ortaya çıkabilir.

Bununla ilgili olarak şikâyet ve ihtilâf konularının halledilmesinde mühim bir noktayı akıldan çıkarmamak lazımdır. Şikâyet konusu ihtilâfın halledilmesi için iki tarafın da bir yol bulamamış olması ve işin bir çıkmaz durumuna girmesi demek, işverenin yapacağı işlemlerin veya işverenin görüşünün câri olacağı demektir. Halbuki hal çaresi bulunamıyan bir ihtilâfın tarafsız bir üçüncü şahsa götürülmesi ve verilecek karara iki tarafın uymağa rıza göstermesi sonu gelmiyecek olan bir güçlükler kaynağını bertaraf etmek için tamamiyle mantıklı ve makûl bir yoldur.

Hakeme götürülen şikâyet neveleri

Hangi çeşit ihtilâflar hakeme götürülür? Muhtelif nevi şikâyetler ne şekilde halledilir? Bu sorulara ışık tutmak için Çalışma İstatistik Bürosu, Methlehem Çelik Şirketinin 15 fabrikasında, 1942 Ağustosundan 1952 Haziranına ait bir analiz hazırlamıştır. Bütün bu süre boyunca işçileri temsil eden sendika, Amerika Birleşik Çelik İşçileri Sendikası idi. Bu süre içinde 2400 ihtilâf konusu hakeme götürülmüştü. Bunların yarısından çoğu, hakem kararı verilmeden evvel kendi kendine halledilmişti. Yani ihtilâf ve anlaşmazlık konusu müracaatların 1150 tanesi sendika tarafından geri çekilmiş ve 100 tane kadar iki taraf arasında halledilmişti. 100 den fazla dava da, bu analizin yapıldığı sürenin nihayetinde daha henüz neticelendirilmemişti. Geriye kadar ve üzerinde hakem kararı verilmiş bulunan 1003 dava, büro tarafından etüd edilerek analizi yapıldı.

Hakem kararına arzedilen şikâyet ve iddialar her türlü çalışma şartlarına ve işyeri münasebetlerine şâmil olan hususlarla ilgili idi. Hakemin üzerlerinde karar verdiği ihtilâf konularının yarısından fazlası, ücret ve görev sınıflandırma hususlarıyla ilgili bulunuyordu. Bunların meyânında, ücret nisbetlerinin veya görev sınıflandırmasının fabrika teamüllerine uygun olmadığı veya ifa edilen görevle kabill telif bulunmadığı şeklindeki münferit işçi şikâyetleri de yer almakta idi. Bu kategori içinde yer alan diğer şikâyetler ise prim tediyepleri, geçici görev ücretleri, işe müracaat ücreti ve bunlara benzer hususlarla ilgiliydi.

Hakeme getirilen dâvaların üçte biri kadar bir yekûn tutan diğer bir şikâyet konusu, işten çıkarmada kıdem meselesi, terfi, muvakkat münhallerin doldurulması ve benzeri hususları ihtiva etmekte idi.

Hakeme götürülen bütün dâvaların takriben %20'si, ilgili işçilerin lehinde karara bağlanmıştı. %12 sinde işçi taleplerinin kısmen karşılanmasına karar verilmişti ve %50 sinde de şirket lehine karar verilmiş bulunuyordu. Bu dâvaların geriye

kalan %18'i ise hakem tarafından salâhi-yetsizlik mülâhazası ile veya vakitsiz ve yersiz müracaat esbabı mucibesıyla reddedilmiş, taraflar arasında halledilmiş, taraflarca geri çekilmiş veya bu etüdü yapıldığı sırada daha hâlâ bir karar bekler durumunda bulunuyordu.

Şikâyetlerde Hakemlik Müessesesinin işleme tarzı

Anlaşmaların ekserisinde bir dâvanın hakeme götürülebilmesi için bazı muayyen şartların mevcut olması şartı yer alır. Herşeyden evvel ihtilâfı halletmek için her türlü çareye başvurulmuş olması ve hiçbir imkânın kalmamış olması lâzımdır. İkinci olarak, taraflardan birisi tarafından ihtilâf ve şikâyet dâvasının hakeme götürülmesi için teşebbüse geçilmiş olması da şarttır. Şikâyetlerin ekserisi işverenin bazı işlemler yapmasından (veya işlem yapmamasından) doğduğuna göre, müşteki durumda olan ve hakeme başvurma durumunda olan taraf —ihtilâf usullerinin icabı olarak— hemen hemen daima sendikadır. Üçüncü olarak, anlaşmazlığa sebebiyet veren hususların bir an evvel bertaraf edilmesini sağlayabilmek için, hakeme müracaatın muayyen bir zaman süresi içinde yapılması gerekir.

Hakem, ya dava konusu olan muayyen bir ihtilâf için seçilir ("ad hoc" metodu = özellik metodu), veya toplu sözleşme mukavelesinin yürürlükte kaldığı süre boyunca zuhur edebilecek bütün ihtilâflar üzerinde karar vermesi için daimî hakem olarak seçilir, veyahut da muayyen bir süre boyunca (meselâ 1 sene için) hakemlik yapmak üzere seçilir. Her sistemin kendine göre fayda ve mahzurları vardır. Daimî bir hakemin seçilmesi, her ihtilâf zuhurunda bir hakem seçmek güçlüğünü ortadan kaldırır. Ayrıca, daimî hakem mukaveleyi iyice tanımak ve her iki tarafa aşına olabilmek avantajına sahiptir. Daimî hakemin bu şekilde bir tasarruf hakkına sahip olmasından dolayı, onun seçilmesi çok dikkat ve teyakkuzu gerektirir. Zira her iki tarafça itimada şayan görüleceğinden emin olmak lâzımdır.

Özellik ("ad hoc") metodu ile, her iki tarafın müştereken hazırladıkları bir hakem isimleri listesinden veya Federal Arabuluculuk ve Uzlaştırma Hizmeti veya Amerikan Hakemlik Derneği gibi dışardan, iki tarafın da uygun bulacakları bir hakemi seçmeleri şeklinde olur. Bu metod elastiği olması ve hakemliğin çok sık kullanılmadığı durumlar için uygun bir metod olması bakımından faydalıdır. Fakat, hakem seçme güçlükleri yüzünden gecikmelerle sebebiyet verebilen bir methodur.

Hakemlik müessesesi kapsamına giren başka bir üçüncü şahıs da "tarafsız başkan" dır. Bu da, bir bakıma daimi hakem vasfında olup, toplu sözleşme müzakerelerinde veya sözleşmenin uygulanmasında daimi hakemden daha geniş yetkiler taşıyan bir kimsedir. Başka durumlarda ihtilâf konuları üçlü bir heyet tarafından dinlenerek karara bağlanır. Üçlü heyette eşit sayıda sendika temsilcisi ile şirket temsilcisi yer alır ve tarafsız bir başkan da heyete riyaset eder. Nihai ve hüküm mahiyetindeki kararı, umumiyetle başkan verir.

Hakemin, iyi sınıfi münasebetlerin sağlanmasında bu derece mühim bir rol oynamasından ve üzerinde karar verdiği şirket ve sendika için çok önemli olabileceğinden dolayı, her iki taraf da onun tarafsız olması sıhhatli karar verebilme kabiliyetinde bulunması, baskı taktiklerine karşı muafiyetli olması ve işçi - işveren münasebetlerine derin bir vukufu olmasını ister ve bekler. Ayrıca, hakemin sanayi ile ve sanayinin çalışma ve ücret tediyeleri ile aşına olması da arzuya şayandır.

Genel olarak hakemlik konusunun yetki çerçevesine giren üç nevi mevzu vardır:

(1) Mânâlarının belirsiz veya suali vacip olduğuna dair iddialar.

(2) Mukavelelerin ihlâl edildiğine dair iddialar.

(3) Bazı hallerde de yürürlükte olan bir sözleşmenin seyri esnasında zuhur eden yeni ihtilâflar. Verilen kararlar, sözleşme

maddelerinin liberal bir şekilde yapılan tefsirine veya sözleşmenin yapılışına harfiyen bağlı kalarak yapılan tefsirlere istinat ettirilir. Bu, hakemin hareket tarzına ve iki tarafın tutumlarına bağlı birşeydir.

Hakemler, bilhassa daimi hakemler, hakem kararına arzedilen dâvaların bazılarının fuzulî olduğunu söylemektedirler. Bu gibi dâvalarda verilecek karar şüpheye mahal bırakmayacak kadar aşikâr ve bellidir. Fakat bu aşikâr hal çaresinin nahos olması dolayısıyla böyle dâvalar işveren veya sendika tarafından hakeme götürülür ve aşikâr fakat nahos kararın verilmesi hakeme yüklenmek istenir. Bazan da, sözleşme müzakereleri esnasında elde edilememiş olan bir isteği, hakem yolu ile ko-parmak maksadıyla müracaatlar yapılır. Hakeme götürülmüş bir mevzuda taraflardan biri, kendi durumunun zayıf olduğunu pek açığa vurmak istemez ise de, hakemler bir tarafın veya her iki tarafın samimi olmadığından şüphelenseler bile (bundan kat'i olarak emin oldukları pek enderdir) her dâvayı ciddiyetle ve lâıyk olduğu şekilde ele almak zorunluğunu hissederler.

Hakemlikte tarafların dinlenmesi

Bir şikâyet konusunu hakemlik usulüne götürmede ilk adım sözleşme veya tahkim şartının dâva istimaından önce hakeme verilmesidir. Fakat toplu sözleşme mukavelesi hükümleri bunu gerektirmiyorsa, bunun yapılması şart değildir. Bununla beraber hakem her halükârda sözleşmedeki maddelerden hiç değilse şu hususları bilmek ister:

1. Kendisinin hakem olarak seçilmiş olduğunu
2. Tarafların, nerede dinleneceği
3. Hakemin karar vermesi istenen ihtilâf konusunun veya konularının açıklanmasını
4. Hakemin salâhiyet şümûlünün belirtilmesini (Bazı hallerde toplu sözleşme mukavelesinin ilgili hükümlerini naklede-rek)

5. Tarafların ne şekilde dinleneceği (gerekiyorsa)

6. Masrafların taraflar arasında ne şekilde taksim edileceğini (genellikle eşit olarak)

Hakeme götürülen ihtilâf dâvası her ne kadar daha önce ihtilâfın halî için taraflarca yapılan müzakere merhalelerinden geçmiş ise, sendika temsilcilerinin ve şirket temsilcilerinin dâvalarını, hakem tarafından dinlenmek üzere hazırlamaları yine de lüzumludur. Umumiyetle taraflardan herbiri oturuma hazırlıklı olarak gelir. Şikâyet ve isteklere dair vakialara müstenit lüzumlu bilgiyi toplamış olarak dâvalarını desteklemek için yazılı icmaller veya şifahi müdafaalar yapmağa hazırlanmışlardır.

Hakemli oturum genel olarak şirkete ait bir mahalde yapılır. Fakat bazı hallerde bir otelin salonu veya başka umumî bir yer gibi tarafsız bir mahalde de yapılabilir. Hakem, tarafların hepsine dâvalarını ortaya koymak için bütün imkân ve fırsatları sağlayabilecek bir şekilde oturumu idare eder. Hakemli oturumlar, mahkeme celselerinin bazı karakteristiklerini taşırsa da, umumiyetle burada carî olan usuller çok daha elâstiki olup şahitlerin dinlenmesine dair olan usul ve kaidelerde tahditler çok daha azdır. Resmîyet içinde cereyan eden oturumlarda tarafların avukatlar tarafından temsil edildikleri bir zabıt kâtibinin oturum safhalarını kılması kelimesine zapta geçirdiği, bol bol şahit kullanıldığı ve vesikalara müstenit delillerin üzerinde durulduğu varit olan şeylerdir. Resmî bir şekilde cereyan etmeyen oturumlarda ise ifade ve şahadetler şifahidir, daimî saklanacak cinsten bir zabıt tutulmaz ve deliller ile ilgili olan resmî usul ve kaideler konusunda şekilciliğe daha az önem verilir.

Oturumda, usul olarak hakem, evvelâ meselenin ne olduğunu, ikinci olarak, meselenin evveliyatına ait olan ve ihtilâf konusu olmayan bütün vakiaları öğrenmek isteyecektir. Şikâyet ve dileklerin teferruatına inmeden evvel, her iki tarafın mukaddime mahiyetinde olan ve kendi durumlarını özetleyen birer beyanda bulunmaları, ha-

kem için faydalı olur. Bu beyanlarda genel olarak şu hususlar yer alır: Meselenin tarifi, üzerinde mutabakata varılmış olan hususlar, ihtilâf mevzuunu ilgilendiren mukavele maddesi veya maddeleri ve ileri sürülecek olan mühim delillerin listesi.

Delillerin ortaya çıkarılmasına dair olan adlî usul ve kaideler hakemli oturumlarda pek nadiren uygulanır. Şahitlerin beyanları ve serdedilecek ifadeler, müzakere konusu meseleyi alâkadâr eden herşey olabilir. Gerekli olan muayyen delil tipleri, hakeme getirilmiş dâvanın cinsine göre değişik olacaktır. Sendika anlaşmalarında yer alan birçok talimat ve kaideler umumî ifadelerle yazılmıştır ve hakemin tefsir etmesini gerektirir. Meselâ anlaşmalarda sık sık yer alan bir madde şöyle yazılmıştır:

"Makul ve mucip" bir sebep olmadan işçinin işine son verilemez. Makul ve mucip sebepten kasit nedir? Görev statüsünde değişiklik yapmağa dair hükümler de şuna rastlanır: "Hüner ve kaabiliyetin" kıymetlendirilmesi... ve bu ifadeler içinde "nisbeten veya takriben eşit" gibi kararsız ve müphem tâbirler yer alır.

Bu gibi hallerde hakemin bir karara varması için kullandığı ölçüler arasında dâvadaki vakialara ilâveten anlaşmayı yapan tarafların anlaşmayı yaparken güttükleri maksat ve niyetlerin tâyin edilmesi, geçmişte buna benzer dâvalarda yapılan işlemleri tetkik etmesi ve en makul tefsiri yapabilmek için mukavele ahkâmının analiz edilmesi gibi hususlar vardır. Anlaşmazlık dâvasında taraf durumunda olanlardan, hakemin kararını istinat ettirebileceği vakialara müstenit ve mevcut olan her türlü bilgiyi vermeleri istenir.

Herbir muayyen dâva tipi, kendi hususiyetine göre muayyen çeşitlerde delilleri icabettirir. Meselâ, disiplin cezası konusunda hakemin, çoğu zaman birbirini nakzeden bir sürü ifadeyi dinleyip şu hususları tâyin etmesi gerekebilir: İşçi suçsuz mudur? Yoksa itham edildiği şekilde hakikaten suçlu mudur, yoksa kısmen suçlu da, daha mı az cezaya müstahaktır? Kıdem konusundaki ihtilâflarda hakemin kıdemli-

lik tarihlerine ait sıhhatli bilgilere, iş kayıtlarına ve dâva konusu işçinin çalışma ve ustahı hakkında malûmata sahip olması gerekir. Ayrıca, ihtilâf mevzuunu ilgilendiren anlaşma maddelerinin geçmişte, aynı işyerinde, ne şekilde tefsir edilmiş olduğunu bilmek isteyecektir. Görev sınıflandırmaları ihtilâflarında hakem, bütün işyerinin (fabrikanın) görev yapısı hakkında bir analiz yapılmasını ve ihtilâf konusu görevin mahiyeti hakkında tam bir bilgi sahibi olmayı isteyebilir.

Esas oturum bitirildikten sonra taraflar, ileri sürülen deliller üzerinde fikir beyanında bulunmak veya durumlarını hülâsaten belirtmek maksadıyla "Oturum sonrası icmaller" hazırlayıp hakeme takdim edebilirler. Bu icmallerde hiçbir yeni delil ileriye sürülemez; çünkü mukabil tarafın bu yeni delili çürütme şansı ve imkânı yoktur.

Son merhale de, hiç şüphesiz, hakem karardır. Bu karar, hangi tarafın kazanmış olduğunu ifade eden basit bir ifade şeklinde olabilir; fakat çoğu hakemler bir "mütlâa" hazırlayarak dâvanın ne olduğunu, dâvadaki esas unsurları ve verilen karara hakemi sevkeden âmîl ve düşünceleri dercederler.

Hakem kararlarının sonradan kullanılması

Herhangi bir şirkette ve bazan bütün bir sanayide hakem kararlarının müşterek bir kanun haline gelmesi ve bu kararlara dayanarak ilerdeki ihtilâfların halledilmesi için mesnet olarak kullanılması mümkün olabilmektedir. Bu sebepten dolayı, taraflar çoğu zaman hakem kararları teksir ederek (bastırarak veya mumlu kâğıtla teksir ederek) şirketin ve sendika vazifelerine, ustabaşılara ve sendikanın işçi müessillerine dağıtırlar.

Bir mukavele vâdesinin açık ve kesin bir şekilde yazılmış olması bir hitilâf konusunu anlaşmanın devamı boyunca bertaraf edebileceği gibi, emsal ve teâmüllere uymamaktan doğan bir ihtilâf üzerinde verilecek bir hakem kararı da, anlaşmanın devami boyunca böyle bir ihtilâfı tamamen

bertaraf etmiş olur. Taraflar, verilen kararın neticelerinden memnun kalmadıkları için mukavelelerin yeniden yazılması cihtine gidiyorlarsa, ihtilâf konusu ile ilgili mukavele maddesinin tâdil edilmesine yol açmak bakımından hakem kararı yine faydalı olacaktır.

Bazı hakem kararları matbuata ve efkârı umumiyeye aksettirilir; bu bilhassa ticarî istihbarat servisleri tarafından yapılır, başka sendikalar veya başka işverenler bu yayınlardan faydalanır ve hakeme çıkacak olan kendi dâvalarını hazırlamak veya ihtilâflarını hakeme gitmeden halletmek için yapılan yayınlardan yararlanırlar. Böyle olmakla beraber, bu şekildeki yararlanmalarda bilhassa çok dikkatli olmak lâzımdır. Çünkü her hakem kararı, muayyen bazı şartlar altında tefsir edilişi demektir.

Yeni mukavele şartları için hakem usulüne başvurmak

Şikâyet ihtilâflarında hakeme gitme usulünün yaygın bir şekilde kabul edilmiş olmasının aksine olarak yeni mukavele şartları, meselâ ücretlere zam talepleri yüzünden çıkan ihtilâflarda hakeme gitme usulü yaygın değildir. Bazı muayyen sanayiler (Demiryolları ve âmmе hizmetleri müesseseleri gibi) gerektikçe hakeme başvurumaktadırlar, çünkü iş stopajına (durması) meydan vermemek lüzumu vardır. (Üstelik iş stopajı halinde halkın baskısı da mevzuubahistir.) Son seneler zarfında ücret konusundaki ihtilâflar için kadın giyim eşyası sanayiinde ve New England'daki tekstil sanayiinde hakeme başvurulmuş bulunuyordu. Bu işkollarının ikisi de muazzam bazı ekonomik güçlüklerle karşı karşıya bulunmaktaydı. Buna rağmen ve genel olarak gerek şirketler, gerekse sendikalar ücret arttırılması, ücret indirilmesi

veya diğer mukavele meselelerini hakeme götürmeye taraftar değillerdi.

Ücret meselelerinin hakeme götürül-
mek istenmeyişinin sebepleri arasında şu
faktörlerin bulunduğu —tarihi bir sırayla
gösterilebilir: Hakeme gitmenin ortaya çı-
kardığı masraf ve gecikmeler; ücret konu-
sunda hakemlik edenin tabiatındaki yeter-
sizlik (zayıflık); sendikaların hem kendi
üyelik işleri ile ve hem de şirket ile uğ-
raşmak bakımından gitgide kuvvetlenme-
leri; ve toplu sözleşmelerde görülen olgun-
luğun gittikçe gelişmekte oluşu. Bir çok
sanayi sahalarının, meselâ otomobil sana-
yiinin ücretler mevzuunda hakeme gitme
tecrübesi hiç olmamıştır. Veya nadiren ol-
muştur. Erkek giyim eşyası sanayii gibi
diğer bazı sanayi sahaları, ücretler mevzu-
unda üçüncü bir şahsa başvurmadan ken-
dilerinin hal çaresi bulmaları şeklini tercih
etmişlerdir.

Ücret konularında hakemlik etmenin
zorluğu belki de şundan ileri gelmektedir.
Hakem için şikâyet ihtilâflarında olduğu
gibi istinat edebileceği, tesis edilmiş veya
herkesçe kabul edilmiş olan ve ücret me-
selelerine uygulanabilecek muayyen bir
prensip veya doktrin mevcut değildir. Her-
hangi bir zamanda ne miktar bir ücret art-
tırması veya ne nisbette bir ücret indirimi
makuldür? Aşağıda sıralanan bir takım
faktörleri hakemin hesaba katması gere-
kir mi, veya bunları ne nisbetlerde hesaba
katmalıdır; geçim endekslerindeki değişik-
likler; istihsal miktarlarının değişmesi; te-
diye kabiliyeti; sanayi kolu içindeki reka-
bet durumu; başka sanayilerdeki ücret se-
vîyeleri ve kıyaslamalar; yakın zamanlarda
yapılan ücret ayarlamaları ve kıyaslamala-
rı, işyeri ve ilgili sanayi sahasından ist-
tikbalde ümit edilen şeyler ve tarafların
dâvalarını müdafaa etmekte ileri sürdük-
leri daha bir sürü ölçüler... Hakemin bütün

bu materyali ve faktörleri hesaba katabi-
leceği farzedilse bile bunlar arasında bir-
birlerini nakzeden bilgilerle ve taraflarca
ileri sürülen tezatlı tefsirlerle karşı kar-
şıya kalacağı şüphesizdir.

Karar vermek için sabit bir standartın
olmaması karşısında, hakemin vereceği ka-
rarın hedefi (meselâ bir zam talebi duru-
munda) sendikanın son talep etmiş oldu-
ğu miktar ile işveren son teklif ettiği
miktar arasında yer alan bir ölçüdür. Ta-
biî bu hedef için iki miktarın tam ortasin-
da yer alan nokta en cazip nokta olma-
kta. Her iki taraf da bunun böyle oldu-
ğunun farkındadır ve netice olarak sendika-
lar, bilhassa yeni kurulmuş veya bocala-
makta olan bir sendika ücret meselesinde
hakeme gitmeği teklif eder. Çünkü bilir ki,
kazanamazsa birşey kaybetmiş olmaz; bu-
na mukabil birşeyler kazanmaması da ihtil-
mal dâhilindedir. İşveren ise bunun zıddı
olan sebeplerle hakeme gitmeyi istemeye-
bilir.

Ücret mevzuunda hakeme gitme usulü-
ne, bazan bir ücret indirimini kabul etmek
zorunda kalmış veya başka sendikaların
elde edebildikleri zammın çok altında ka-
lan cüz'i bir zamdan fazlasını koparama-
mış olan bazı sendikalar tarafından baş-
vurulmuştur. Böylelikle istemiye istemiye
kabul etmek zorunda kaldıkları bir işlemin
yükünü bir hakemin sırtına yüklemek ve
sendika başındakileri bu kötü neticenin
vebalinden kurtarmak mümkün olur. Ba-
zan da zevahiri kurtarmak durumuna dü-
şen taraf işverendir. Fakat sendikalar
kuvvetlenip geliştikçe, sendikanın başında
bulunanlar, aleyhte dahi olsa her türlü ka-
rarın sorumluluğunu daha büyük bir cesa-
retle deruhte edebilirler, çünkü sendika
üyelerinin kendilerini destekliyeceğini bi-
lirler. Sendika yöneticileri bazan da işçinin
lehinde neticelenmiş bazı dâvaların başarı
ve şeref payının kendilerine râci olmasını
isterler.

Bazı sanayi kollarının stratejik ve mü-
him durumlarından ötürü gereken hallerde
hakemlik usulüne bel bağlamak zorunda
olmalarına rağmen, Amerika Birleşik Dev-

letlerinde genellikle kabul edilmektedir ki, mukavele müzakerelerinde hakem usulünün çok seyrek kullanılması, toplu sözleşme münasebetlerinde bir olgunluğa işaret etmektedir. Bir hakeme güvenme hali mevcut olmayınca tarafların herbiri kendi kuv-

vetini kıymetlendirip kendi varacağı ve alacağı kararların sorumluluğunu yüklenmeli ve ister iyi isterse kötü olsun, bu kararların neticeleri ile haşır-negir yaşamayı öğrenmelidirler. Birçok şirket ve sendikalar bu yolu tercih etmektedir.



İşbaşında : St. Lawrence Denizcilik İşletmesine ait bir gemide çalışmakta olan sendikalı bir marangoz.



Mahalli sendika seviyesinde toplu pazarlık. İşveren (solda) ve işçi temsilcileri bir toplu sözleşme görüşmesi esnasında.

(Aşağıdaki makale, A.B.D. Cumhurbaşkanına sunulan ve işçi - işveren politikası konusundaki Cumhurbaşkanlığı İstişari Komitesi tarafından hazırlanan raporun kopyesidir. 1961 yılında kurulan komite Çalışma Bakanı, Ticaret Bakanı ve halk, işçi ve işveren olmak üzere 19 üyeden müteşekkildir. Bazı muayyen problemleri etüd etmek ve serbest ve sorumluluğunu müdrük toplu sözleşmelere önayak olmak, sınaî huzuru tesis etmek, sıhhatli bir ücret ve fiat politikası takip edilmesini sağlamak, yaşama standartlarını yükseltmek ve produktiviteyi arttırmak maksadıyla halkın, işçilerin veya işverenlerin takip edebilecekleri yollar hakkında Cumhurbaşkanına tekliflerde bulunmak komitenin gayesidir. — NAŞİR)

Toplu Sözleşme ve Sınaî Huzur

Toplu Sözleşme, iktisadî demokrasinin temel bir unsurudur.

Toplu sözleşmenin en tabîî veçhelerinden biri olan seçme ve tercih yapma hürriyeti, cemiyetin temel özgürlük prensiplerinden doğar. Onun için millî gayelerimize erişmemiz bakımından bu hürriyetin dikkatli bir şekilde korunması lâzımdır.

Dünyadaki gerginlikler yüzünden, demokrasinin iş hayatı içinde çok daha müessir bir şekilde tesis edilmesi lüzumunun büsbütün zarurî olduğu bu zamanda, toplu sözleşmelerin halk menfaatlerine veya müşterek menfaatlere cevap verecek şekilde olması aynı derecede önemlidir.

Bu aynı derecede önemli olan maksatlar muvacehesinde, birbirleriyle ilgili şu iki hareket tarzına dikkat edilmesi icap eder.

Birincisi, kendilerinin ayrı veya müşterek menfaatlerini daha büyük cemiyetin menfaatleriyle telif etmek ve işletmenin inkıta uğramasına yol açacak âmillerin bertaraf edilmesi için ıslah edilmiş metodların, toplu sözleşmeyi yapan taraflarca geliştirilmesi;

İkincisi, ihtiyaç halinde toplu sözleşmede yardımcı olacak hükümet hizmetinin temin edilmesine matuf usullerin geliştirilmesi. Bu işin bilhassa aracılık işinin kuvvetlendirilmesi ve millî sağlık ve emniyeti tehdit edici olan iş ihtilâflarının halline mahsus metod ve usullerin ıslah edilmesi suretiyle yapılması.

I. Toplu sözleşmenin gelişmesi

Özgür toplu sözleşmeden kastettiğimiz şey, işçilerin ve işverenin kendi meselelerini kendilerinin ele alması ve kendi meseleleri üzerinde varacakları anlaşma şekillerine kendi ihtiyarları ve kendi rızalarıyla varmalarıdır. Bu komitenin bütün üyeleri şuna kanidirler ki, temel istihdam şartlarının ve maddelerinin tâyin ve tesbit edilmesine imkân veren başlıca yol ve usul özgür toplu sözleşme müessesesi olmalıdır. Haddizatında bu, geçen en az çeyrek asırdanberi olduğu gibi bugün de ilân edilmiş bir millî politikamızdır.

Bir takım halli güç sanayi ihtilâfları ve sanayinin önemli kollarında patlak veren grevler yüzünden toplu sözleşme metodunun faydalarını şüphe ile karşılamak temayülleri belirmişti. Bununla beraber toplu sözleşme, bugün bir nesil içinde başarılı muazzam bir gelişme olarak karşımızdadır. Biz teşkilatlanma, kendi seçecekleri mümessilleri vasıtasıyla seslerini duyurma, ve ücret, çalışma şartları, ve diğer birçok işçi menfaatleri hususlarında işveren ile müzakerelere girişebilmenin işçinin en tabii hakkı olduğunu kabul etmiş ve böyle olmasını arzu eden bir milletiz.

1947 yılından beri grevler yüzünden kaybolan iş zamanı ortalaması %1 in üçte birinden daha az olmuştur. Son 8 seneye şâmil olan kayıtlara göre durum bundan

da daha iyidir. İş durması sayısı azalmakta devam etmekte ve ortalama grev süreleri genel olarak kısalmaktadır.

Şikâyet ve ihtilâflar yüzünden grev yapılması, toplu sözleşmelerde ihtiyari olarak tarafları bağlayıcı olan hakeme gidebilmenin sağlanmış olmasıyla çok geniş mikyasta ortadan kalkmaktadır.

II. Toplu Sözleşmelerde esas olan tercih serbestisi unsurları muhafaza edilmelidir.

Teklif olunan bir anlaşmayı reddetme hakkının işverenlere ve sendikalara tanınması, işin durması pahasına bile, özgür toplu sözleşme müessesesinin temel bir vasfı haline gelmiştir.

Bunu müdrük olarak, toplu sözleşmenin bu temel iktisadi hareket kuvvetini zedelemekten veya hırpalamadan iş durmalarını asgarî hadde indirmenin çok önemli olduğuna inanmaktayız.

Tarafları temsil edenlerin temsil ettikleri kitlelerin veya mercilerin arzularını aksettirmek görevine sahip oldukları hakikatına müdrük olmalarının önemini kaydedeceğiz.

Hükümetin, sulh zamanında (hazarda) taraflara bağımsız herhangi bir şart ve hüküm yüklemesine muhalif bulunuyoruz.

İhtilâfların mecburî hakemlik yolu ile halledilmesinin kanunî bir baskı icap ettirdiği hususundaki düşünceyi reddederiz. Eğer taraflar ihtilâflarını, hakem kararının kat'i ve hükmü câri olduğu hakemlik usulü ile halletmek yolunu tercih ederlerse, gayet tabii bu uygun ve özgür bir toplu sözleşme mefhumu ve anlayışı ile bağdaşan bir hareket olur.

Özgür toplu sözleşmenin tesis edilmesinde gaye tarafların rızaları ile ihtiyari bir şekilde bir anlaşmaya varmalarıdır. Anlaşmaya varmak da mantık, muhakeme ve ikna yolu ile olur. İlk devrelerde toplu sözleşmenin hususiyetlerinden biri olan husumetin zaman geçtikçe daha da azaldığını, ve sosyal sorumluluğun daha yüksek se-

viyelere çıktığını müşahade etmeği ümit ederiz. Tarafların arzu edilen gayeye doğru daha sür'atle ilerlemeleri hususunda onlara yardımcı olmak ve toplu sözleşme müessesesini daha iyi bir şekilde kullanmalarını teşvik suretiyle, özgür toplu sözleşmenin gelişmesi hızlanır ve başarıya ulaşabilir. İslah edilmiş metodları teklif ederken aradığımız şey, toplu sözleşmenin daha müessir ve daha sorumlu ve böylelikle özgür kalabilmesidir.

III. Toplu Sözleşmeyi, âmme menfaatlerine veya müşterek menfaatlara daha çok cevap verici bir hale sokmak suretiyle kuvvetlendirmek mümkündür ve lüzumludur.

Toplu sözleşmenin "karara varma" özgür ve ihtiyarî olma vasfını zedelemekten muhafaza etmenin, mukavele maddelerini ve istihdam şartlarını kabul etmek veya etmemek imtiyazının ancak sorumlu bir şekilde kullanılması ile mümkün olacağı hususunu işçi ve işveren temsilcilerinin bilmesi lâzımdır.

Tarafların ekseriyetle birbirlerinin sorumluluklarına saygı duymayı öğrenmiş olduklarına inanmaktayız. Bir sendikanın temsil ettiği kitlenin iyilik ve refahını artırmak için çalışmak görevine sahip bulunduğunu işveren artık görmeye başlamıştır. Buna mukabil, işçiler, serbest rekabete dayanan bir özel teşebbüs sisteminin işverene yüklediği sorumluluğun ne olduğunu anlamaktadır.

Kendi sanayiine dayanan cemiyetimin gittikçe daha kompleks bir şekil alan girift yapısı ve uluslararası düzenin bugün için karasızlık içinde bulunması tarafların yalnız kendi ferdî sorumluluklarını değil kendilerinin teşkil ettikleri, mühim ve temel birer parçası oldukları cemiyetin sorumluluklarını idrak etmelerini gerektirmektedir. Bu da özel ve umumî usullerde ve şekil tekniğinde ıslahatın yapılmasını ve en mühim yüksek bir olgunluk seviyesinin gösterilmesini icap ettirmektedir.

A. Toplu sözleşmeyi âmme menfaatlerine daha fazla cevap verir hale getirmek için en ümit verici imkân ve fırsatlar bizzat tarafların elinde bulunmaktadır.

Toplu sözleşme, gayet tabii ki, tarafların herşeyi kabul etmemeğe hakları olduğu mânâsına gelmez. Şuna da inanıyoruz ki, olgun ve kâmil bir işçi - işveren münasebetinde iktisadî kuvvete ancak nihai bir silâh ve en son çare olarak başvurulmalıdır ve sadece, daha mâkul olan başka hiçbir hal çaresi ile halledilemeyen ihtilâf konularında tevessül edilmelidir. Bu silâhın sık ve mükerer kullanılması sadece bir dar görüşlülüğü değil aynı zamanda tarafların biri veya her ikisine râci sorumsuz bir tutumun aşırı bir derecesinin delili ve işaretidir.

ABD'nin dünyanın başka milletleri ile olan münasebetlerinde, kifayettir bir iktisadî gelişmeyi ve işsizliği toptan bertaraf etmeyi hedef tutan programlar, mevcut ekonomi üzerinde teknolojik gelişmelerin yaptığı tesirler, ve ekonomik sistem içinde ücret, fiat ve kâr faktörlerinin fonksiyonları son derece önemli bir rol alan hususlardır. Fakat bütün bu hususların toplu sözleşme ile olan münasebet ve irtibatı ve herbir hususun toplu sözleşmeye tesir şekli ve münasebeti anlaşılmadıkça bu hayatî faktörler hiç nazarı itibara alınmıyor demektir.

Sendikalar ve müesseseler daha geniş millî menfaatleri dikkat nazarına alacaklarsa, bunu ancak ekonomik durumu aksettiren, istikbalin makul hadler içinde neler vâdettiğine işaret eden güvenilir bilgiler çerçevesi içinde ve bu bilgilerin sınaî münasebetler için arz ettikleri önemin ne olduğu hususunda sendika, işveren ve hükümet temsilcileri arasında açık kalbîlikle fikir teatisinde bulunmak suretiyle yapabilirler.

Muntazam aralarla işçiler, işveren ve âmme hizmetindeki vazifelliler arasında konferans toplantılarının (hükümetin himayesinde) yapılmasını ve bu konferans-

ların ekonomik problemlere tesir eden milli ve beynelmilel nüfuz mercilerine hitap etmesini biz teklif etmiş, Cumhurbaşkanı da kabul etmiş bulunuyor.

Bu tip konferanslar, toplu sözleşmelerin ilgi ve rabitalarının şümülünü açıklamakta faydalı olacak ve istikbaldeki müzakereler için daha şurlu ve bilgili görüşlerin gelişmesini sağlayacaktır. Bu konferansların müzakere halinde olan tarafların meselelerini halletmek için birtakım çare ve formülleri sağlayamayacağı aşikârdır. Zaten böyle çare ve formüller vermede kalkışmanın arzuya şayan ve toplu sözleşmenin özgürlüğü lehinde olacağına da inanıyor değiliz. Fakat bu kabil toplantılar hem tarafları hükümetin ilgili hedef ve tutumlarından haberdar etmiş olur, hem de sanayi ve işçi âleminin sözcülerine, yapıcı tekliflerini hükümete arz etmek fırsatını vermiş olur.

B. Vakıaları bulma usullerinin ıslahı gereklidir.

Bazı durumlar var ki, toplu sözleşmelerde bir üçüncü tarafın yardımı faydalı olabilir.

Böyle durumlardan birisi, anlaşmayla ilgili vakıaların hazırlanması hâlidir. İlgili ve lüzumlu bilgileri hazırlamak ve ortaya çıkarmakta sendikanın işveren ve hükümetin daha fazla bir işbirliği yapmasıyla, çalışmasının aksamasını asgariye indirerek mantık ve akliselime dayanan hakaniyetli toplu sözleşme kararlarının sıhatli bir şekilde verilmesi kolaylaştırılabilir.

Bazı muayyen hususlara neden ihtiyaç görüldüğüne veya bu hususların münasebetine dair soruları ihtilâf konusu dışında tutmak için sıhrili bir formülün olmadığı aşikârdır. Böyle sorular çoğu zaman toplu sözleşme pazarlıklarının ayrılmaz bir parçasıdır. Taraflar arasındaki muayyen münasebetlerin diğer veçheleri bazı hususların açıklanması veya ortaya çıkarılmasına haklı bir şekilde bağlı olmuş olabilir. Müşterek bir gayretin faydalı olup olmayacağı veya hangi şartlar altında en fayda-

lı olabileceği soruları da dahil olmak üzere vakıaları bulmak için güdülecek yolların hiç şüphesiz ki pazarlık münasebetlerinin tabii seyri içinde bırakılması tarafların kendilerine bırakılması lâzımdır.

Bununla beraber, hakikat ve vakıalara dayanan bilgiler, müzakerelerin ilk safhalarında, —bugüne kadar idrak edilmemiş derecede— çok daha fazla kıymeti kaiz bir mahiyette faydalı olabilir. Müzakere hazırlıkları içinde olan taraflar, ortaya çıkan veya zuhur etmesi melhuz bulunan meseleleri ilgilendiren bilgilerin neler olduğunu tesbit için müştereken hareket edebilir. Aranılan malûmat ve bilgiler âmme müesseselerinin uhdesinde olan cinsten şeyler ise veya Çalışma İstatistik Bürosu, Çalışma Vekâleti veya Sayım İşleri Bürosu gibi âmme makamlarından temin edilebilecek vakıalar ise, mümkün olabileceği kadar evvelinden taraflarca müştereken hazırlanacak bir isteğin, istenilen bilgilerin neler olduğu belirtilerek ilgili makama gönderilmesi lâzımdır.

Bazı başka ahvalde de aranılan malûmat ve vakıalar, şirketin veya sanayi faaliyetini ilgilendirir; o takdirde bu gibi bilgilerin taraflarca ortaya çıkarılıp hazırlanması gereklidir. Tarafların, müştereken tâyin edecekleri uzmanlar veya kendi bünyelerindeki şahıslarla (vakıa/bilgi) arama tekniği üzerinde uğraşmalarını ve bu sahada tecrübelerini arttırmalarını teklif ederiz.

C. Üçüncü tarafın başka şekillerdeki yardımlarından faydalı bir şekilde istifade etmek mümkündür.

Üçüncü taraf uzmanın yardımı yalnız hakikatı bulma faydasından çok daha öteye gider. Tarafların ihtilâf konusu hususlarda anlaşmaya varması güç veya imkânsızsa bu takdirde taraflar bir neticeye varabilmek için çeşitli özel tekniklerden istifade etmelidirler. Özel arabuluculuk için üçüncü bir tarafı çağırarak, ihtilâf konularında tavsiyeler almak, muayyen bir problem üzerinde mukayeseli analizler yap-



Fairless Hills, Pennsylvania'da, büyük bir çelik fabrikası civarındaki bir okulun dershanesinin görünüşü.

mak veya gönüllü hakemlik iyi bilinen ve faydalı tekniklerdir. Muayyen şartlar muvacehesinde bu teknikler iyi niyetli taraflarca dâvalarını hal konusunda tek tek veya birkaçı bir arada kullanılabilir.

Üçüncü taraf yardımının ne şekilde olacağı husus, tarafların böyle bir yardımı isteyip istememeleri keyfiyetinden sonra gelen ikinci derecede tâlî bir husustur. Üçüncü taraf yardımcılığının hükümetten temin edilmesi veya özel bir teşkilâtın sağlanması, veyahut bu yardımcılığın aracılık, bilgi toplama, tavsiyelerde bulunma veya ihtiyarî hakemlik yapma mahiyetinde olup olmaması, tarafların hüsnüniyet sahibi olup olmamalarından ve bu üçüncü taraf fonksiyonunun karşılıklı menfaatle-

ri için çalışmasını arzu edip etmemelerinden daha az önemlidir.

Biz, hiçbir şekil ve surette, üçüncü taraf usulünün kullanılmasının tercihe şayan bir gaye olduğunu veya üçüncü tarafların kullanılmasıyla uzun vâdeli münasebetle kurulacağını ve daha sıhhatli ve sağlam anlaşmaların doğacağını tavsiye veya imâ ediyor değiliz. Üzerinde durulacak hususun sıklet merkezi, kâfi derecede olgunluğa ve tarafların kendi özel durumlarına uygun gelen hal çarelerini bulabilmelerine imkân verecek akıllıca ve işini bilir şekilde uyanıklığa ve akliselime dayanan iki taraflı münasebetlerin geliştirilmesi olmalıdır. Sorumluluk hissini en iyi gelişip inkişaf ettiği atmosfer kendine güvenme ortamıdır.

D. Âmmе arabuluculuğunun kuvvetlendirilmesi, özel toplu sözleşmenin hem mües-siriyet ve hem de sorumluluk derecesi-ne yükseltilmesine âmil olacaktır.

Çok az birkaç durum müstesna, bütün hallerde Federal Hükümet, eyalet veya mahallî idarenin arabuluculuk hizmetleri, hükümet hizmetlerinin yegâne uygun ola-nını yapmaktadır. Millî seviyede Millî Ara-buluculuk Kurulu, havayolları ve demir-yolları ulaştırma işkollarında bu hizmeti ifa etmektedir. Başka sanayilerde de bu hizmeti yapan teşekkül Federal Arabulu-culuk ve Uzlaştırma Servisidir. Mahallî hiz-metlerde ve eyalet içi sanayilerde bu gibi hizmetleri —birçok hallerde— Eyalet ve beledi şubeler yapmaktadır.

Muhakeme ve ikna yollarının daha açık ve samimî bir şekilde kullanılmasını teşvik etmekte ve karşı tarafın sinsi mak-satlarla pazarlık masasına oturmuş olduğu-na dair hasıl olmuş bir fikir ve kanaati —aşırı derecede şüpheli olan— bir tarafın aklından çıkarmak ve onu uyarmakta ara-buluculuğun çok büyük yardımı olabilir. Bu hizmetin ifası kolay bir iş değildir ve birçok tecrübeli arabulucuların ittifak et-tiklerine göre de, toplu sözleşmelere çok daha büyük yardım sağlamak bakımından arabuluculuk fonksiyonuna daha fazla kuv-vet, enerji ve nüfuz kabiliyeti verilmesi için lüzumlu yol ve imkânların hazırlanması ve geliştirilmesi yerinde bir hareket olacak-tır.

Anladığımızı göre, Federal Arabulu-culuk ve Uzlaştırma Servisinin halen elin-de, arabulucu personelinin meslekî statü-sünü yükseltmek, daha önemli ve daha çe-tin dâvaların vürudunda daha faal bir şe-kilde hareket edebilmek, arabulucular ku-rulundan daha fazla fayda sağlamak ve Taft - Hartley Kanununda yer alan millî işçi - işveren komitesini tesis etmek mak-satlarına mâtuf bazı plânlar mevcuttur. Biz ayrıca, bu kurula tekabül eden bölge komitelerinin faydalı olabileceğini de dü-şünüyoruz.

E. Millî seviyede kritik ve fevkalâde hal arzeden ihtilâfların ele alınmasını derpiş eden bugünkü usullerin hem özgür top-lu sözleşmeyi ve hem de millî menfa-atleri ön tutmak maksadıyla mevcut tec-rübelerin ışığı altında ıslah edilmesi lâ-zımdır.

Kritik sanayilerin tamamını veya önemli bölümlerini ilgilendiren büyük ihtilâflar halinde fevkalâde tedbirlere lüzum görülebilir. Normal arabuluculuğun, bir grev tehdidinin bertaraf edilmesi veya vâ-ki bir greve son verilmesi istenilen her ah-valde muvaffak olamaması ihtimali vârit olabilir.

Bizim görüşümüz şudur ki, fevkalâde âcil bir durum arzeden ihtilâflar için bu-günün kanunlarında derpiş edilen hüküm-ler, bu gibi durumların icaplarına daha iyi tetabuk edebilecek tarzda değiştirilebilir ve değiştirilmelidir.

Fevkalâde tedbirlerin uygulanması çok sıkı bir şekilde tahdit edilmeli, bu gibi tedbirler ancak ve ancak millî sağlığı ve emniyeti korumak için başka hiçbir yol ve çarenin kalmamış olması halinde uygulan-malıdır. Tarafların kendilerince haklı ve meşrû addettikleri gayelerini elde etmek için çalışma özgürlükleri üzerinde birta-kım tahdit ve yasakların konulmasına lü-zum hasıl olduğu zaman, ihtilâf konuları-nın hakkaniyet ve adaletle halledilmesini sağlayacak metodların bulunmuş olması bir mecburiyettir.

Bu itibarla yürürlükteki Taft-Hartley Kanununun fevkalâde âcil hal ihtilâflarına mütedair olan hükümlerinin yerine kaim olmak üzere aşağıdaki usulleri komitemiz teklif etmektedir:

(1) Federal Arabuluculuk ve Uzlaştı-rma Servisi direktörü, millî sağlık ve emni-yeti tehdit eden bir ihtilâf doğurması mel-huz büyük veya kritik bir sanayi kolunda-ki herhangî bir toplu sözleşme durumunda bir "Fevkalâde Durum İhtilâf Kurulu" nun tâyin edilmesini Cumhurbaşkanıya teklif etmek yetkisinde olacaktır. Bu kurulun, taraflar arasında arabuluculuk yapmak ve bir hal şeklini mucip görünen yolları ve

tekniki onlara teklif etmek yetkisi olacaktır. Bu kurulun, Federal Arabuluculuk ve Uzlaştırma Servisi ile çok yakın bir irtibat tesis etmesi lazımdır. Gerekli görüldüğü ahvalde, kurul, ihtilâf konusu meselelerin hal şartlarını taraflara teklif edebilmek hususunda Cumhurbaşkanından yetki isteyebilir ve Cumhurbaşkanının tasvibi üzerine bu teklifleri taraflara yapabilir.

Bazı muayyen hallerde bu kurullara işçilik ve sanayi sahasında evveliyatları olan üyelerin dahil edilmesinin faydalı olacağı kabul edilmekte beraber, bu kurul, her türlü ahvalde âmmeyi temsil edecektir. Bu kurul, müzakerelerin herhangi bir safhasında atanabilecektir. Bu gibi bir kurulun teşkil edilip edilmemesine dair olan karar Cumhurbaşkanına ait olacaktır.

(2) Cumhurbaşkanı, Fevkalâde Durum İhtilâf Kurulunun, kritik veya ana bir sanayideki bir grev veya lokavtın veya bir grev, lokavt tehdidinin millî sağlık veya emniyeti tehdit edip etmediği sorusu üzerinde müzakere açılmasını istemeğe yetkili olacaktır. Cumhurbaşkanı, kurulun raporunu aldıktan sonra, böyle bir tehdidin mevcut olup olmadığına karar vermek ve olduğuna kani ise, olağanüstü bir millî durumun mevcut olduğunu ilân etmeğe yetkili olacaktır. Böyle bir halin ilânı üzerine, Cumhurbaşkanı ihtilâf mevzunda anlaşmaya varılana kadar, fakat hiçbir zaman 80 günden daha fazla olmamak şartıyla, çalışmaya devam etmeleri veya topyekün dönmeleri veya nisbet ve hadlerde çalışmaya kısmen dönmeleri için taraflara emir vermek yetkili olacaktır. Cumhurbaşkanının fevkalâde durum ilânı, müteessir tarafın talebine mebnî olarak, adli tetkike tâbi olmalıdır.

(3) Böyle fevkalâde bir durum ilânı üzerine kurul, taraflar arasında arabuluculuk yapmaya devam etmek, ihtilâf konusu meseleye ait vâkıaları bulmak ve bu ihtilâf konularının halledilmeleri ile ilgili tekliflerini ve daha önceki görüşmelerde yer alan herhangi bir ayarlamayı herhangi bir ön teklifi de dahil etmek suretiyle —Cumhurbaşkanının tensibi ile— taraflara ve âmmeye yapmak yetkisine sahip olacaktır.

Kurul, kendi hüküm ve görüşüne göre yapılmasına ve 80 günlük süre içinde tatbik mevkiine konulmasına lüzum gördüğü, istihdam şartlarına veya istihdam şartnamesi maddelerine ait değişikliklerin makabline şâmil olup olmayacağını taraflara —herhangi bir zamanda— teklif etme yetkisine de sahip olacaktır.

(4) Geçmişteki tatbikatta müessir olmadığı görülmüş ve anlaşılmış olan ve yürürlükteki kanunda munderiç bulunan "son teklif için gizli oylama yapılması" usulünün kaldırılmasını teklif ederiz.

(5) Şayet, Fevkalâde Durum İhtilâf Kurulunun gayretlerine rağmen, 80 günlük sürenin sonunda bir grevin veya lokavtın yapılması kaçınılmaz görünürse, Cumhurbaşkanı, meseleyi ve bu husustaki kendi tekliflerini —gerekli işlemin yapılmasına intizaren Kongreye havale etmeye yetkili olacaktır.

Kritik ve millî çapta fevkalâde durum yaratan ihtilâflarda takip olunacak hadti hareket tarzı için ileri sürülen başka tedbirlere kıyasen, yukarıda arz edilen ve hükümete ek yetkiler veren bu teklifteki tedbirlerin çok hafif olmasına rağmen biz yine de, lüzumlu dahi olsa daha fazla hükümet müdahalesinin toplu sözleşmenin özgürlüğünü haleldar etmesinden endişe duymaktayız. Bununla beraber, bu ihtilâf ve münazaalarla bir dahli ve ilişkisi olmayan büyük vatandaş kitlelerinin huzur ve refahının ekseriya mutazarrır olması karşısında, daha müessir hükümet icraatına açık bir lüzumun bugünkü şartlar altında var olduğunu da ifade etmek isteriz.

V. Özet (Netice)

Özgür toplu sözleşme prensibini tekrar teyid ediyoruz.

Bu güç zamanlarda, sanaylin ve işçilerin paylarına düşen sosyal sorumluluğun daha fazla olmasına ihtiyaç olduğu üzerinde duruyoruz.

İkna, muhakeme ve akliselm yollarına âzami şekilde bel bağlayarak toplu söz-

leşmenin daha müessir bir şekilde kullanılmasını sağlık veriyoruz.

Arabuluculuk sisteminin, taraflara daha iyi hizmet edebilecek bir şekilde kuvvetlendirilmesi maksadıyla akla gelebilen her türlü tedbirlerin ihdasında ısrar ediyoruz.

Tarafların, lüzumsuz çıkmazlara mahal vermemek üzere akla gelen başka ihtiyarî yol ve vasıtaları mümkün olabildiği

kadar çok araştırmalarını ısrarla istiyoruz. Çünkü şartlar, durum ve meseleleri ve bu meselelerin halline en uygun cihaz ve vasıtaları en iyi bir şekilde ancak ihtilâfla ilgili taraflar bilir.

Millî sağlık veya emniyete tesir eden ihtilâflarla ilgili olarak herşeyin üstünde olan âmme menfaatini de gözetecek daha müttekâmil usullerin ihdas edilmesini teklif ediyoruz.



Sendika temsilcisi (sağ-
da) sendikalı işçilerden
birisinin şikâyetini usta-
başına aksettiriyor.

Sendika Temsilcisi İçin Kılavuz

(Aşağıdaki makale "Amerikan İşçi Federasyonu ve Sınai Teşekküller Kongresi" (AFL - CIO) ne bağlı "Amerika Birleşik Sanayii İşçileri" (AIW) tarafından yayınlanan ve bu sendikanın bütün işçi temsilcilerine ve komite üyelerine dağıtılan bir broşürden iktibastır. — NAŞİR)

Tebrikler!.. İşçi arkadaşların, çalışma saatlerinizin çoğunun geçtiği atölye veya kısımda, seni liderliğe getirmiş bulunuyorlar. Bu, mühim bir mevkidir.

Bu, aynı zamanda büyük bir fırsattır da..

Bazı insanlar oldukları gibi kalmayı ve hayattaki yerleri nasıl rastlamışsa onunla iktifa etmeyi kabul etmişlerdir. Başkaları ise kendi durumlarını düzeltmek, ge-

liştirmek ve hayatta faydalı şeyler yapabilmek isterler. İnsanlığa Büyük hizmetler yapmak, bilinmek ve takdir edilmek isterler. Liderlikle birlikte taşınması gereken sorumlulukları yüklenmek için isteklidirler. İşte, böyle bir lider olmak fırsatı sana çıkmış oldu.

Sendikanın hareket noktasını kuvvetlendirmekteki mühim mücadele içinde iyi başarılmış bir iş yapmış olmanın ver-

diği memnuniyet, karşılaşacağın güçlüklerle mükafatı olacaktır.

İşçi sendikalarının büyüüp gelişmesi, memleketimizde demokrasinin geniş yayılma hasletine en güzel bir misaldir. Fabrikalarda çalışmış olanlarımız çoktandır anlamış bulunuyoruz ki, yalnız oy kullanmakla hakiki demokrasi sağlanmış olmuyor, en ziyade kendimizi ve içinde çalışmakta olduğumuz şartları ilgilendiren hususlarda, sesimizi duyurmak hakkından mahrum bırakılmış bulunuyorduk.

Bir sendika temsilcisi olarak, bu sınıf demokrasinin işlemlerini sağlamak vazifesi ve bunu yapmak fırsatı senin elindedir. Sen, işyerindeki işçi arkadaşlarını temsil ediyorsun. Vazifelerini müessir bir şekilde yerine getirdiğin müddetçe sendikacı arkadaşlarını iyi temsil ediyorsun demektir. Böyle olunca da, işçi arkadaşların için sendikanın bir mânâsı ve bir kıymeti olacaktır.

Bu iş, istedikten sonra herhangi birimizin yapabileceği bir iştir.

Sen Nasıl Seçildin?

Atölye sendika temsilcisi ve sözleşme komite üyesinin, sendikayı müdafaa etmek ve sendikayı desteklemek için şevk ve gayretlerini göstermiş kimseler olması lâzımdır. Çalıştıkları kısım içinde oldukça tecrübe sahibi olmalıydılar. Kısımlarındaki

dika temsilcileri demokratik bir şekilde seçilirler.

Sözleşme komitesinin üyeleri de, yine âzâlar tarafından demokratik usullerle seçilir. Komite üyeleri ve mümessiller, kendilerini seçmiş olan üyelerin ekseriyet oyu ile veya, toplantıdan en az bir hafta önceden kayıt kâtibi tarafından ilgili tarafa yazılı ihbar yapılması şartıyla, mahalli sendikanın ilân edilmiş olan herhangi bir toplantısında yine ekseriyetin oyu ile âzil edilebilirler.

Sen Niçin Önemlisin?

Sen, sendikanın işyeri içindeki mümessilisini. Mukaveleyi bir kâğıt parçası olmaktan çıkarıp, onu işçi haklarının canlı bir koruyucusu haline sokabilmek senin gibiler olmazsa en iyi mukavele bile hiç bir mânâ ifade etmez. Mukaveleyi işler hale getiren sensin.

İşyerinin içinde olduğun, işçi ve işverenle direkt temas halinde bulunduğun için, sen sendikanın temel taşı oluyorsun. En akıllı bir sendika lideri bile, sen olmadan bir sendikayı meydana getiremez ve o sendikayı müessir bir şekilde işletemez. İşyerinin çalışma şartları ile ilgili konularla sen uğraşmalısın. Böylelikle sendikayı kuvvetli bir halde tutan sen olursun, ve patron senin hakikaten işçileri temsil ettiğini bilir.

Sözleşmenin Ne Olduğunu İyi Bil

En başta gelen vazifen nedir? Önce onu ele alalım. İdare ile uğraşmak. Senin kısmında sözleşmenin ihlâl edilmemesini, işçi şikâyet ve isteklerinin uygun bir şekilde ve mümkün olabildiği kadar kısa bir zamanda halledilmesini en iyi nasıl sağlayabilirsin?

Aşîkâr ki, eğer mukaveleyi iyi bilmiyorsan, işverenin sözleşmeyi ihlâl edip etmediğini anıyamazsın. Sözleşme şart ve maddelerini bilmedikçe, ne bir şikâyetin hal şekli üzerinde işçiye fikir verebilir, ne de o meseleyi ustabaşı ile görüşebilirsin. İşyeri mümessilli için birinci kaide şudur: Sözleşmeyi tamamen bilmek.



işçilerin itimadını kazanmış veya kazanabilecek kişiler olmalıydılar.

Sendika temsilcisi, temsil edeceği kitlenin âzâları tarafından seçilir. Bütün sen-

Sözleşmeyi baştan sona kadar kendin oku. İşyerindeki bütün durum ve şartlara ne şekilde uygulandığını anlıyabilmek üzere, mukaveleyi sendika temsilcileri toplantısında müzakere et. İcap ettikçe müracaat edebilmek için mukavelelerin bir kopyasını el altında bulundur. Zira, modern bir toplu sözleşmeye giren bütün maddeleri ezberlemesi, hiç kimseden beklenemez.

Kendi Kısmını İyi Tanı

Şikâyet ve dileklerle akıllıca ve bilerek uğraşmak istiyorsan, kısmını iyi bir şekilde tanıman gerekir. İşletmenin nasıl çalıştığını en az işveren idaresi kadar anlıyabilmeyen lâzımdır. Hangi işler için saat ücreti, hangileri için parça başına ücret ödendiğini bilmelisin. Teşvik ikramiyesi sistemi varsa, bunun senin kısmında nasıl uygulandığı hakkında fikir sahibi olman icabeder. Muhtelif işlerin beklenen verimi ile fiili verimleri, dolar ve sent olarak kazançların nasıl olduğu hakkında biraz bilgi sahibi olmalısın.

Bu malûmat ve bilgilerin çoğunu, kısım içinde kendi işinden dolayı öğrenebilirsin. Geri kalanların bazıları da sendika dosyalarında vardır. Şimdi AIW sendikasının ekseri mukavelelerine göre işveren şirketlerin ücretler ve çalışma şartları hakkında, sendikaya tam bilgi vermeleri gerekmektedir. Birçok fabrikalarda ücret seviyeleri ve istihsal kayıtları asılıdır. Mümkün olan hallerde, işçi mümessilinde bunların kendi kısmına ait kopyeleri bulunmalıdır.

Kısım içinde yapacağın temaslarda da, şikâyetlerin halledilmesinde sana yardımcı olacak olan birçok başka bilgileri toplayabilirsin. Hangi işçilerin fazla istihsal yaptığını, hangilerinin verimsiz çalıştığını, hangi makine ve tezgâhların sık sık bozulduğunu, işçilerinin iyi çalıştığını öğrenebilirsin.

Kısımındaki her bir işçinin kıdem durumunu öğrenir ve o kısma ait kıdem kayıtlarının bir kopyesini temin edebilirsin, AIW mukavelelerinin hepsi de, bu malûmatın asılmasını veya sendikaya verilmesi-

ni gerektirmektedir. Bu hususun yerine getirilmesi, sendika temsilcisinin elindedir.

Teferruata biraz dikkat etmek suretiyle, kısım hakkında belki de ustabaşından veya kısım âmirinden daha fazla bilgi sahibi olabilirsin. Bunu bilmenin, şikâyet ve ihtilaflarınızın uygun bir şekilde halledilmesi bakımından sana faydası olacaktır.

Sendika Temsilcisinin Takım Sandığı

Sendika temsilcisinin de, tıpkı usta bir sanatkâr gibi, bir işi yapabilmek için muhtaç olduğu âletlere sahip olması lâzımdır. Sanatkâr âletlerini kullanarak bazı şeyler imâl eder, birşeyler meydana getirir. Bir sendika temsilcisi olarak senin vazifen de işçi arkadaşların için daha iyi, daha huzurlu, daha müreffeh bir yaşama standardı meydana getirmektir. Senin âletlerin ise, mukavele maddeleri, kıdem listeleri, istihsal kayıtları, şikâyet ve dilek formları, sağlık ve kaza sigorta talimatları, şikâyet ve dilek kayıtları, iş tarifleri ve işçi mümessilinin talimatnamesidir.

Bu araçlar olmadan, işini iyi bir şekilde yapabilmeyen daha güç olacaktır.

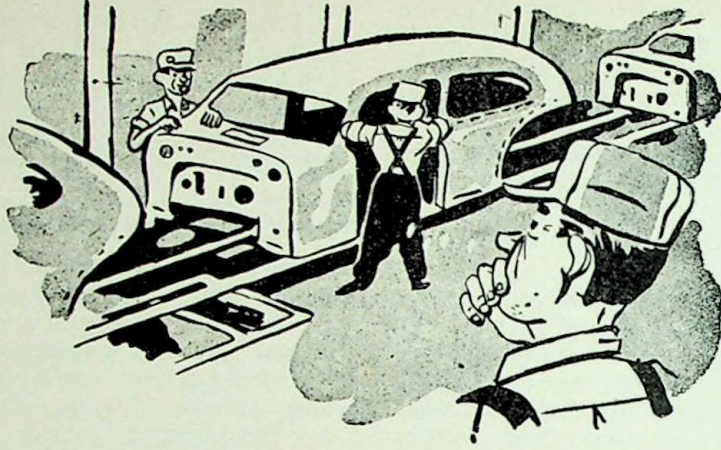
Şikâyetlerin Ele Alınması

Bütün AIW sözleşmeleri, şikâyet ve taleplerin nasıl ele alınacağına dair usulleri ihtiva etmektedir. Bu usuller mahallî durumlara göre fabrikadan fabrikaya değişir.

Böyle bir şikâyet konusu üzerine sendikanın bütün gücünü teksif etmesi, fabrikanın hususiyetlerine ve büyüklüğüne göre değişir. Fakat, genel olan şekil şöyledir:

1. Şikâyet sahibi işçi, sendika temsilcisi veya komite üyesi ile temas eder. Bunlar da meseleyi ustabaşına götürürler. Mesele bu seviyede halledilmez ise, o zaman,

2. Sendika temsilcisi meseleyi baş sendika temsilcisine havale eder (veya komiteye havale eder. Bu, mahallî sözleşme usûllerine göre yapılır.) Şikâyet bu seviyede de halledilmezse o zaman,



3. Şikâyet konusu, fabrikanın toplu ihtilâf komitesinin ilk toplantısına havale edilir. Komite de işyeri idaresinin en yüksek seviyesindeki mümessilleri ile toplanır. (Personel kısmı müdürü veya işçi münasebetleri direktörü veya idare komitesi).

4. Fabrika ihtilâf komitesi ve mahalli sendika yetkilileri bölge mümessillerini veya AIW Bölge Direktörünü çağırır. Bunlar da şirketin en yüksek yetkilileri ile görüşmeler yaparlar.

Hiç şüphesiz ki şikâyet bu merhalelerin herhangi birinde halledilebilir. Alt seviyede halledilmiş olursa, tabii okadar daha iyidir. Fakat sendika, en aşağı seviyeden en yukarı seviyeye kadar bütün temsilcileri ile hazır olmalıdır ki, idarenin muhtelif seviyelerdeki yetkililerine denk bir halde karşı çıkabilsin.

Mesele Bir Şikâyet Konusu Mudur?

İşçinin sana bir şikâyetle bulunmuş olması karşısında, bu şikâyetin mahiyetini tam bir şekilde tâyin etmek senin işindir. Şikâyetin mukavele hükümlerine göre halledilip edilmeyeceğine ve bu şikâyetin uygun bir şekilde idareye ne şekilde aksettireceği hakkında karar verecek olan sensin.

Bir şikâyet, acaba ne zaman bir şikâyet değildir? Bu cihet, dünyada ilk top-

lu sözleşmenin yapılışından beri sendika temsilcilerini ve sendika yetkililerini düşündürüp durmuştur. Belki de işçi, işin haksız bir şekilde taksim edilmiş olduğundan şikâyet ederken, vakıalar şirketin doğru hareket etmiş olduğunu göstermektedir. Bazan işçinin kendince haklı gördüğü bir şikâyeti o işçinin istediği şekilde halledildiği takdirde, başka işçilere haksızlık yaratabilir veya fabrikanın veya işyerinin genel menfaatlerine aykırı olabilir.

Bu gibi durumlarda, dâvayı enine boyuna tetkik ettikten sonra, işçiye şikâyetinin haksız olduğunu ve niçin haksız olduğunu tam bir şekilde anlatmalısın. Bu çalışmaları yaparken, işçinin tamamen haklı olduğu noktasından hareket et. İşçinin her iddiasını varmış gibi kabul ederek incelemeni yap. Bir sendika temsilcisi herşeyden evvel, işçinin temsilcisidir. Yoksa tarafsız bir hakem değildir. İşçinin haklı olabileceğine işaret eden en ufak bir ihtimal görülüyorsa, şikâyeti hemen uygun merhalelerden geçirmek üzere teşebbüse geçilmelidir.

Emin olmadığın durumlarda, daha ileriye gitmeden önce fabrika baş sendika temsilcisini veya sözleşme komitesi üyesini gör. Onunla istişare et. Verilecek nihai karara göre, şikâyetin iyi bir şikâyet olmadığı fikrine varılırsa, şikâyeti yapan iş-

çiye mutlaka bunu izah et ve sendikanın neden kendisine yardım edemeyeceğinin sebeplerini anlat.

Sendikan tarafından vazedilmiş demokratik usullerin, işçinin, daha yüksek merciler nezdinde senin kararına itiraz etmesini âmir olduğunu da işçiye söylemeyi unutma. Hepimiz mâkul insanlarız ve bize karşı herkesin mâkul davranmasını isteriz. Bir meseleyi izah etmek külfetine katlanarak birkaç dakikalık zaman sarfetmek, birçok kırgınlıkların çıkmasını önleyebilir.

Şunu da unutma ki bazan şikâyetler, iş ve çalışma şartları yüzünden veya âmirlerin işçiye fena muamele etmesinden doğmuş olabilir. Bu gibi hususlara mukavelelerde yer verilmemiş olmasına rağmen bunlar sendikanın halledebileceği işlerdir. Bu gibi hususları sendikanın ele almağa ve bunlar için elinden geldiği kadar şiddetle mücadele etmeğe hakkı vardır.

İşçinin mesele yaptığı hususun hakikaten haklı bir şikâyet konusu mu, yoksa yersiz bir sızlanma mı olduğunu tâyin edebilmek için kendi kendine şu soruları sor:

Mukavele ihlâl edilmiş midir? İşçiye haksız muamele edilmiş midir? Şirket, işçilerin sağlık ve emniyetini tehlikeye düşürmüş müdür? Eyalet veya federal kanunlar ihlâl edilmiş midir?

İyi bir sendika temsilcisi, mukavelenin garanti ettiği şartların daha iyisini tesis edebilir ve böylece ilerisi için daha müsait mukavele garantilerinin sağlanması yolunda bir teamül yaratmış olur.

Yazılı Olarak Al

Diyelim ki işçi şikâyetini bildirdi. Sen de bunun haklı bir şikâyet olduğunu kabul ettin. Bu durumda yapılacak ilk şey şikâyeti yazılı bir hale getirmek ve şikâyeti yapan işçiye bunun altını imzalatmaktır. Şikâyeti yazılı hale getirmekte, sözleşme komitesinin bir üyesi ile işçi mümessilinin beraber çalışmaları gerekebilir.

AIW mukavelelerinin çoğunda, şikâyetin herhangi bir safhada yazılarak imzalanması şartı yer almıştır. Fakat, muka-



ŞİKÂYETİ KALEME AL

vele buna cevaz vermiyorsa bile, yazılı şikâyet şekli her mahalli teşkilât tarafından kullanılmalıdır.

Şikâyetin yazılı ve işçi tarafından imzalanmış olması, işçinin derdini halletmek için uğraşırken onun seni yalnız bırakmayacağına delildir. Altına imzasını atacak olduğu bir şikâyeti yazdırırken işçi, anlatacağı vakıa ve hâdiselerin hakikate uygun olmasına dikkat edecektir. Sonra şikâyeti yazmak durumunda olunca hem sen ve hem işçi şikâyet konusu üzerinde daha fazla düşünmek lüzumunu duyarsınız.

Uygun ifadelerle kaleme alınmış bir şikâyet, meselenin daha ileri merhalelerde görüşülmesi esnasında sendikanın daha iyi bir mücadele yapmasına yardımcı olur. Sonunda bu meselenin hakeme, arabulucuya veya uzlaştırmaya götürülmesine lüzum, hasıl olursa, olay henüz taze iken kaleme alınmış bir yazı, önemli bir delil olan yazılı bir vesika mahiyetine girer.

Bütün Vakıalar Yazılsın

Şikâyeti kotarıırken, vakıa ve olaylara ihtiyacın olacaktır. Meseleyi şuurlu bir şekilde müdafaa edebilmen için bütün hâdiseler ve vakıaları iyice bilmen gerekir. Bazı hallerde bu iş çok basittir.

Meselâ bir işçiye iş vermeden geri çevirmişler ve işe gelme ücreti ödememişler veya parça başına ücret alan bir işçinin tezgâhı ârıza yaptığı için iş çıkaramamış ve mukavelede olmasına rağmen işçiye kaybettiği zaman için para ödenmemiş... bu gibi durumlarda vakıalar basit ve aşîkârdır.

Fakat çok geçmeden anlayacaksın ki bütün vakıaları öğrenmek için, yalnız işçinin anlatacaklarını dinlemek kâfi değildir. Bazan kısımdaki her şahısla görüşmeler yapmak, başka kısımlarda evvelce yapılmış buna benzer şikâyet kayıtlarını incelemek, başka kısımlardaki sendika temsilcileriyle istişarelerde bulunmak ve hattâ milli sendika teşkilâtlarının mekanizmalarından faydalanarak başka fabrikalarda buna benzer durumları araştırmak bile icap edebilir.

Bazı durumlarda da, hâdiseyi iyice anlayabilmek için işveren tarafını da anlayıp dinlemek gerekir. Bir işçi işe geç geldiğinden dolayı cezaya çarptırılmış ve koşup sana şikâyet gelmiştir. Bunu baş işçi mümessili ile konuştuğun zaman bir de öğrenirsin ki bu işçi her zaman işe geç gelmektedir. Bunu âdet edinmiştir ve hattâ bu yüzden birçok defa kendisine ihtarlar da bulunulmuştur. Böyle bir durumda hareket tarzın başka, işe ilk defa geç gelmiş bir işçinin cezalandırılması karşısındaki hareket tarzın başka olacaktır.

Ücret Meseleleri

Ücret ve iş hacmi meselelerinde hâdiseler ve vakıaları elde etmek umumiyetle basit değildir. İşini çoğalttıkları, kusurlu ve kötü işler verdikleri veya kötü tezgâh veya makinede çalıştırdıkları için, istihsal ve kazancı azalan bir işçi bu durumu şikâyet ediyorsa, ücret fişlerini veya zaman itihsal kayıtlarını tetkik edip kazanç düşmesinin miktarını tâyin etmen gerekir. Bir de, aynı tip işlerde çalışan işçilerin de bu şekilde müteessir olup olmadıklarını araştırmalısın; çünkü böyle bir durum varsa meseleyi topyekûn ele almak lâzımdır.

En iyi hal çaresinin ne olduğunu bulabilmek için gerekli inceleme ve araştırma, işin en çok dikkat isteyen tarafıdır. Sendika garanti edilmiş bir saat ücreti mi talep etsin? Parça başına ödenen ücrete zam mı yapsın? Yoksa, gündelik esasına göre bir sözleşme şekli varsa, en iyi hal çaresinin faydası olacaktır?

Çoğu zaman yeni bir çalışma sistemi ne geçişlerde, kazanç düşmesi görülür. Bu durumda işçilerin hakları mukavele vasıtasıyla korunmuş olabilirse de, dâvayı mutlak kazanmak için mukayeseli kazanç nisbetlerine ait kayıtların elde bulunması önemlidir.

Fabrikada teşvik ikramiyesi sistemi varsa, bu sistemle ilgili her türlü malûmatı temin etmek için temsilci yılmadan uğraşmalıdır.

Eğer gerekiyorsa mahalli sendika başkanının kayıtları ve dosyaları kontrol etmesini isteyebilirsin, ve hattâ sendikanın bölge temsilcilerinden yardım talebinde bulunabilirsin. Bir şikâyet konusunda sırf böyle güçlükler görülmesi veya bu meselelerin çetin bir dâva olarak görünmesi yüzünden şikâyeti bir kenara atmağa kalkışma. İhtiyacın varsa yardım iste.

Beynelmilel sendikanın Araştırma Dairesine bütün mahalli teşkilâtlar ücretlerle ilgili malûmatı muntazaman göndermiş olsa, bu dairenin çok daha fazla sayıda, mahalli teşkilâta yardım etmesi mümkün olurdu. Beynelmilel sendikanın ideali, sanayinin bütün dallarında ve bölümlerinde birbirine benzer işler için bütün memlekette şâmil en mükemmel ve en komple bir ücret, araştırma ve tahlil dosyası meydana getirebilmektir.

İşten çıkarma dâvalarında, olup biten herşey hakkında noksanzır bir dosya tutman çok önemlidir. Bir yumruk vurmasından evvel, ustabaşının işçiye nasıl küfrettiği ve hangi küfür veya hakaretleri ettiğinin bilinmesi, işten çıkarma fiilinin haksız olup olmadığını ortaya çıkarabilir.

Bir işçinin kötü hareketleri yüzünden cezalandırılması (işten çıkarma veya mecburi ücretsiz izin verilmesi gibi) halinde bu ceza şeklinin normal ve mütad olup olmadığını araştırmak. Bir fabrikada, bu gibi durumlarda böyle cezaların verilmesi normal olarak uygulanmakta mıdır, yoksa ustabaşının bir gece evvelinden uykusuz kalması yüzünden bozuk asapla parlaması veya işçiye karşı bir garazı veya kini olma-

si yüzünden bu ceza, yalnız bu işçiye mi uygulanmıştır?

Kısmi İlgilendiren Şikâyetler Hakkında

İş taksimi, tensikat, iş hacmi meseleleri ile ilgili şikâyetler bütün bir kısmı ilgilendirebilir. Bu gibi vakıalarda, ilgili bütün işçilere danış ve ancak kendi kısmında çalışan işçilerin topyekûn desteğine mazhar olan ve mukavele hükümlerine istinat eden prensipler için mücadele et.

Büyük bir işçi grubu ile istisare etmek için en iyi çare kısım toplantılarıdır. AIW'ye bağlı birçok mahallî sendikalar, işçileri daimî surette sendika faaliyetlerinden ve sendika tutumundan haberdar kılmak maksadiyle bu toplantıları muntazaman yaparlar. Mahallî sendikalarda, binnetice bu toplantılarda herşeyin yolunda olup olmadığını anlamış olur.

Kısım toplantıları, sendika salonunda ve umumiyetle vardiyalar halinde yapılır. Müzakere edilecek konu çok önemli ise, toplantıyı öyle bir zamanda yap ki, bütün vardiyalarda çalışan işçiler katılabilirsin. Toplantıyı sendika yetkilileri ile işbirliği yaparak plânla, böylelikle toplantı için daha iyi bir şekilde hazırlanmış olursun.

Kısım toplantısı muayyen bir dâvayı görüşmek için yapılyorsa, toplantıya bir veya daha fazla sayıda hal çaresi teklifi düşünmüş olarak git. Zira sendika temsilcisi olan sensin ve meseleyi toplantıdan evvel iyice düşünüp taşınmış olmak senin vazifendir. Toplantıya hazırlıklı olarak gidebilmek için de, mahallî sendikadaki vazifelerden yardım istiyebilirsin. Sen bir lider olarak seçildin, onun için liderlik gösterebilmek için senden beklenmektedir.

Sana bir ikaz daha: Sana gelen şikâyetin çok haklı bir şikâyet olduğuna ne derecede inanırsan inan, bunu ne kadar çabuk halledeceğini ve hal çaresinin ne kadar iyi olacağını söyleyip acele vaadlerde bulunmağa kalkışma. Bir işçi arkadaşına herhangi bir söz ve vaadde bulunulmamış bir meseleyi kazanarak onu memnun etmek, onu, işin çantada keklik olduğunu

söyliyerek ümitlendirip sonra da dâvayı kaybederek inkisarı hayale uğratmaktan çok daha iyidir.

Şikâyet Konusunun Arzedilmesi

Şikâyetin yazılmış ve bununla ilgili bütün malûmatın elde edilmiş bulunmasından sonra, artık harekete geçmeğe hazırsın demektir.

Dâvayı kazanmak için başkalarına faydası dokunmuş olan ve sana da faydalı olabilecek olan bazı tavsiyeler şunlardır:

1. Şikâyet usullerinin dışına çıkma. Ustabaşının şikâyet ve dilekler üzerinde fiilî ifa etmek yetkisi varsa, onu atlama.

2. Dâvayı müdafaa ederken konu dışına çıkmadan şuurlu ve akli başında bir şekilde davran.

3. Heyecana kapılma. Kavgâ etmek, hiçbir zaman dâvayı halletmemiştir.

4. Ustabaşının sana göstermesini beklediğin saygıdan daha azını sen ona gösterme. Buna mukabil, senin ona gösterdiğin saygı ve verdiği kıymetten daha azını onun sana göstermesine meydan verme. Müsterek bir dâvayı halletmek için karşı karşıya gelmiş olan ve aynı şekilde olan iki lider olduğunuzu unutma.

5. Dinlemesini bil. Fazla konuşup kendini ve dâvayı müşkül duruma düşürme. İşverenine söylemek istediğini söylemesi için fırsat ver.

6. Tehdit etmek yoluna sakın sapma. Adaleti sağlamak için elinde birçok başka yol ve imkânlar var.

7. Şikâyetlerin ele alınmasında —bilhassa alt kademelerde— bazı gecikme ve oyalamalara kat'iyen müsaade etme. İş hacmi ve ücret konuları gibi birçok meseleler vardır ki bunlar üzerinde bir işlem yapmak ustabaşının veya kısım âmirinin yetkileri dahilinde değildir; fakat usul icabı meselenin bunlardan geçmesi lâzımdır.

Onun için meselenin bu merhaleden sür'atle geçip daha üst kademelere havale edilmesi için vakit kaybetmeden harekete geç.



ŞİKAYETİN İZAHI

8. Blöf yapma. Blöf yapmak bir defa belki sökebilir; fakat idarenin akli başına gelince, bu defa haklı olduğun meseleler üzerinde bile anlaşmağa gitmek istemez. "Dürüst" olduğuna dair bir inancın yayılması iyidir ve senin lehinedir. Unutma ki her şikâyet konusunun en üst kademeye kadar çıkması gereklidir. Hattâ meselenin hakkaniyet ve dürüstlikle halledilebilmesi için tahkime veya arabulucuya bile götürülmesi icap edebilir.

9. Herbir şikâyeti kendi başına ve o şikâyetin icaplarına göre ele al. Bir dâvayı başka bir dâva ile değiştirmeye kalkma.

10. Sendikanın tutumunu güüt, meğer ki sendika tutumunun yanlış olduğu anlaşmış olsun. Kısım âmirinin cevabı tatmin edici değilse, mukavelede belirtilen yollara başvurarak meseleyi bir üst kademenin eline götür.

11. Şikâyet ve meselelerin halledilmesinde uygulanan mekanizmanın mümkün olduğu kadar alt kademelerinde ne kadar çok meseleyi halledebilirsen o kadar iyidir. Bunun, meselelerin sür'atle halledilmesinde ve sendika ile kısım âmirleri arasında daha iyi münasebetlerin tesis edilmesinde faydası vardır. Kısım şefi, ustabaşının kararını, yanlış da olsa, bozmakta tereddüt eder.

12. Sendika tutumunda birlik ve beraberliği muhafaza et. Sözleşme komite üyeleri, bir meselede idareyi ikna etmek isti-

yorlarsa, işveren mümessillerinin hazır bulundukları bir yerde, kendi aralarında münakaşa ve tartışma yapmamalıdır.

13. Şirketin cevabını, ister tatmin edici olsun ister olmasın, yazılı olarak iste.

14. Bu merhalelerin her gelişme safhasında ilgili işçilere malûmat vermeği ihmal etme.

İşverenin de Eğitime İhtiyacı Vardır

Dâvanın kuvvetli olması ne kadar önemli ise, bu dâvayı ele alış şekli de o derecede mühimdir. Dâvayı kötü bir şekilde ele almak, dâvayı kaybetmek demektir. Dâvanın savunmasını şuurlu bir şekilde delâil ve vakıalara dayanarak ve konuşmalarını mâkul bir edâ ile yapabilirsen, işçi arkadaşlarını iyi bir şekilde temsil etmiş olursun.

Yeni teşkil edilmiş fabrikalardaki kısım âmirleri ve müdürleri ile, iş görüşürken şunu hatırla ki, bunlar kendi işlerine kimse karışmadan kısımlarını senelerce idare etmiş ve verdikleri kararlara işçilerin ses çıkarmasına alışmamışlardır. Mesele bir adamı işten kovmuş iseler, işlem ne kadar haksız bile olsa, dediklerinin dedik olduğuna inanırlar. Birçokları, yaptıkları işin doğru olmadığı veya haksız olduğunun söylenmesini, şahıslarına bir hakaret sayarlar.

Böyle bir durum, senin bir eğitim vazifesi yüklendiğine işarettir. Şirkete, toplu sözleşmenin ne olduğunun öğretilmesinde senin yardımcı olman gerekir. Bazı yerlerde, bazı kısım ustabaşları bunu bir türlü öğrenmeyecek tipte olabilir; fakat şikâyetlerin kararlı ve şuurlu bir şekilde ele alınmasının, toplu sözleşme müessesesinin yürütmesinde faydası büyük olacaktır.

Küfür etmenin, sövüp saymanın hiçbir fayda sağlamayacağı aşîkârdır. Senin veya ustabaşının çileden çıkmasına yol açacak münakaşaların kızışmasından da hiçbir şey elde edilemez. Patrona küfredip ona "Bilmem ne oğlu bilmem ne" demek belki seni şahsen tatmin etmiş olabilir ama, elde edilen neticenin, şikâyet konusunun hal-

ledilmesinde işçiye sağlanan hak ve menfaatler cinsinden ölçülebilmesi şarttır.

Meseleyi Ustabaşı İle Hallet

Bazı işyerlerinde, bilhassa yeni kurulmuş olanlarında, ustabaşları bir şikâyet konusunun halli için herhangi bir işlem yapmaktan ya çekinir, korkarlar veya böyle bir işlem yapmaları yasak edilmiştir. Halbuki sendikanın istediği şey, ihtilâfların çoğunun, bu ihtilâf konularını en yakından bilenler tarafından en iyi bir şekilde halledilebileceğidir. Bu iddia, her ihtilâfın üst kademelerde ele alınmasını gerektiren şekil ve alışkanlıkları değiştirmek bakımından çok büyük önem taşır.

İdareye öğretmelidir ki, şikâyetlerin hemen halledilmesi, fabrikanın aksaksız ve düzgün bir şekilde çalışması için şarttır. Şikâyetleri halletmek için bir formül bulmakta kabiliyetli ve gayretli olan bir ustabaşının kısmı, en iyi çalışan kısım olacaktır.

Ustabaşı ile kavga çıkarmaktan sakınmak gereklidir; fakat dâvayı ele alışı şeklinin azimli ve kararlı olması da şarttır. Şirketin mukabil müdafaasını ve hususta söyleyeceklerini dinlemezlik etme. Fakat haklı bir şikâyeti sonuna kadar götürmekten seni alakoyacak blöflere kulak asma ve seni korkutmalarına müsaade etme.

Konu Dışına Çıkma

Ustabaşının seni, dâva ile ilgisi olmayan münakaşalara sürüklenmesine de meydan verme. Eskiden beri kadınların birçok işlerde çalıştırıldıkları bir vâkıdır. Sendikayı ilgilendiren şey, ücret standartlarının muhafazasıdır. Kadınların, erkekler kadar paraya ihtiyacı olmadığını, erkekler aile reisi oldukları için onların daha fazla ücret almaları gerektiği şeklindeki iddialara kulak asma; veya bu sözlerin dâva ile ilgili olmadığı cevabını ver; zira sendikanın dâvası ücret standardıdır ve eşit para prensibidir.

Buna benzer bir durum şöyle çıkabilir. Yeni bir model imalatına geçildikte, parça

başına ödenecek ücretler konusunda çekirirken, şirket münakaşayı işçilerin işe gelmemesi konusuna dökmeye ve sendikayı kusurlu ve haksız göstermeye kalkışabilir. Böyle bir şeyin senin başına gelmesine müsaade etme. İşe devamsızlık hatâlıdır; fakat bunun parça başı ücretleri konusu ile ilgisi yoktur.

Şikâyet konularının ele alınmasına iyi dinlemesini bilmenin önemi büyüktür. İşverenin sana söz hakkı ve hikâyeni baştan sona kadar anlatma fırsatı vermesini beklersin herhalde. Bu itibarla, anlattıkları şeylerin pek mühim olmadığını ve belki de mesele ile ilgili olmadığını düşünsen bile, senin de aynı fırsatı karşı tarafa vermen icabeder. İleri sürdükleri bazı hususlar üzerinde soracağın şeyler varsa, bunları bir kenara yazarak not al; ve sıra tekrar sana geldiği zaman soracağın sor.

Ayrıca senin de bazı kendi notların olacaktır. Dâvayı savunmak için kendince bazı notlar hazırlaman lâzım. Bu notların, karşı taraf konudan uzaklaşmış bile olsa, senin konu dışına çıkmamaya yardımı olur.

Emniyet-Sağlık ve Genel Çalışma Şartları

Aşağı yukarı herbir sözleşmenin sonlarına doğru şöyle bir madde yer alır: "İşveren, bu sözleşme hükümlerinin kapsamına giren işçiler için sıhhi ve emniyetli çalışma şartlarını sağlamağı kabul eder."

İşverene göre bu hükmün tefsir tarzı çok geniş olabilir. Bir musluğun başına bir teneke kutu koymaktan tutun da, 500 dolarlık modern bir içme suyu soğutucu cihazına kadar değişebilir. Soyunma, giyinme yeri için müstakil dolaplar da düşünülebilir, bir fiçinin içi kadar dar, küçük bir yer de olabilir.

Çalışma şartları kötü olduğu zaman, iyi bir işçi temsilcisi, birinin şikâyet etmesini beklemez. Mukaveledeki o maddenin doğru bir şekilde tefsir edilmesini temin etmek için mücadele senin vazifendir. Bu maddenin atölyede kifayetli ışıklandırmanın, yerlerin temiz tutulmasının, elbiselelerinizi asacak muntazam bir yerin ve helâllarının temiz olmasının sağlanması için ça-

lışmalısın. Bu şartların sağlanması, hem fabrikanın randımanını, hem de işçinin refah ve sağlığını artırır.

Bir de emniyet meselesi var. Birçok işveren müessese, sigorta yoluyla kazala-



**SENDİKADA TESANÜTÜN EN ÖNEMLİ
UNSURU SENSİN!**

ra karşı tedbir almak yolunu öğrenmiştir. Bu sigortalar, kaza sayısı arttıkça, sigorta taksitlerini arttırmaları. Fakat bazıları, tedbirli olmağı bir türlü öğrenemezler. Böyle hallerde; işçinin hayatı veya vücut organlarının tehlikede olmamasına dikkat etmek senin vazifendir.

Atelyede Liderlik

Herbir şikâyet dâvasını bir avukat gibi hazırlayabilsen ve ustabaşı ile çok rahat konuşabilmek kabiliyetinde olsan bile, işçiler seni desteklemedikçe sağlanan neticeler pek iyi olmayacaktır.

Bunun herşeyden evvel mânâsı şudur: İşçilerin seni desteklemeleri için, sendikaya üye olmaları gerekir. İşçilerin yarısı sendika üyesi, yarısı da sendika üyesi değilse, hiçbir sendika müessir bir şekilde pazarlık yapamaz. İşçilerin hepsi, aidaatlarını muntazaman ödemiyorlarsa, bu durumda ne işçi mümessilinin prestiji vardır, ne de sendika tam mânâsıyla iyi bir iş yapabilir.

Sendikanın kuvvetli olması için, her kısımdaki bütün işçilerin sendikaya üye olması lâzımdır. Senin kısımdaki her işçinin sendikaya üye olmasını sağlamak ve

her işçiye sendikanın ne olduğunu anlatmak senin vazifendir.

Bu durumlarda, teşkilatlanma işinde hiç yılmadan çalışmalısın.

Yeni gelen işçilere göz kulak ol. Sendikanın bu işyerinde neler sağlamış olduğunu, yeni işçilerin öğrenmesini sağla ve AIW ye katılmalarının niçin gerek kendi ve gerekse fabrikadaki bütün işçilerin menfaatleri icabı olacağını anlat. Onları daha ilk günden üye kaydet. 30 gün sonra değil.

Büyük kısımlarda, bu işlerde çalışacak ve sana yardımcı olacak işçileri daha kolay bulursun. Bu işin ne kadar önemli olduğunu hepimiz gayet iyi biliyoruz.

Sözleşmeye göre yeni işe giren işçilerin sendikaya girmesi şartı varsa bile senin yapacağın işler yine de olacaktır. Yeni girenlerle tanış, kendini tanı, sendika toplantılarının nasıl, hangi zamanlarda yapıldığını, nasıl çalıştığını ve fabrikadaki işçilerin haklarının nasıl korunduğunu onlara izah et.

Anlamak Önemlidir

Sendikanın üyelik kartını taşımak bir insanın iyi bir sendika üyesi olduğu mânâsına gelmez. Bunu, maalesef birçok acı tecrübelerle çoğumuz öğrenmiş bulunuyoruz. İşçiler, sendika işlerini iyice anlamamışlarsa, sendika faaliyet programlarının fabrikadaki bilûmum işçiler tarafından desteklenmesi beklenemez. Bu anlayışı meydana getirmek, kısım içinde bu işler hakkında en çok malûmat sahibi olan sendika üyesi olarak senin vazifendir.

Mahallî ve millî sendikanın tutumu, prensipleri ve gayeleri hakkında sorulacak sorulara cevap verebilmek ve sendikanın nasıl çalıştığını anlatabilmek üzere hazırlıklı ol!.. Sendika temsilcileri toplantılarının bu işlerde sana faydası olacaktır.

Bunları yapabilmek için, varsa, mahallî sendika gazetesini, federasyon gazetesini, sendika broşürlerini ve iş hayatı ve işçilik konusundaki diğer yayınları dikkatli bir şekilde okuman ve takip etmek gereklidir. Eline enteresan ve faydalı bir bro-

şür, yazı vesaire geçtiği zaman bulunduğun kısımdaki işçilere ver okusunlar.

Çok Önemli Bir Tesanüt Unsuru

İşçileri, onlarla beraber çalışan mü-messilden daha iyi hiç kimse tanıyamaz. İşçilerin sendika ve sendika yetkilileri hakkında ne düşündüklerini, sendikanın onlar için neler yapmasını istediklerini sen bilebilirsin.

Fabrika içindeki sendika üyeleri ile mahalli sendika bürosu arasında irtibatı sağlayan hayati önemdeki tesanüt halkası sen olabilirsin. Sendika temsilcileri, ancak üyelerin ne istediklerini bildikleri müddetçe iyi hizmet görebilirler.

Toplantıların çok uzadığına veya sirkülerin geç geldiğine, bayatladığına veya hut şikâyet konusu meselelerin sürüncemede olduğuna dair söylenti, sızlanma ve memnuniyetsizliklerin başgöstermesi halinde bunları derhal sendikaya rapor et.

Ancak bu sayede, sendikanın demokratik işleme tarzı için esaslı bir şart olan

üst kademe ile alt kademe arasındaki temas sağlanabilir.

Netice :

Böylelikle, senin bir sendika temsilcisi olarak vazifelerinin neler olduğunu gözden geçirmiş olduk. Bu vazifelerin kısaca şunlardır:

1. Kısımında ortaya çıkan bütün şikâyet konularını ele al.
2. Sıhhi ve emniyetli çalışma şartlarını muhafaza et.
3. Senin kısmında sendikaya üye olma nisbetinin %100 olmasını sağla.
4. İşçilerin sendika toplantılarına katılmalarını sağla; onları sendika meselelerinde aydınlat; aidat rozetlerini takmalarını temin et; sen de işçi mümessili ve komite üyesi rozetini tak.
- 5 Sendika yetkilileri ve sendika üyesi işçiler arasında irtibat vazifesi yap.

Fabrikadaki şartların değişmesine ait malûmatı, ilerde meselelerin çıkması ihtimaline karşı sendikaya bildir.

İş Değerlendirilmesine Karşı Sendikaların Tutumu

Ötedenberi, işverenin sanayide yeni teknikler ortaya çıkarması, sendika saflarından bir takım seslerin yükselmesine ve birçok sızlanma ve itirazlara sebebiyet vermiştir. Bununla beraber, nisbeten yeni bir teknik olan iş kıymetlendirmesi usulü, ilk defa II. Dünya Harbi sıralarında ve oldukça müsait şartlar altında, bariz bir şekilde ortaya çıktı. Ücret artışlarını kat'î ölçülerle kontrol eden ücret istikrar politikası, rasyonelize edilmiş ücret esaslarının ve iş kıymetlendirme programlarının tesis edilmesini teşvik etmiştir. Bazı sendikalar bu faaliyetlerin ücretleri arttırma maksadının tahakkukuna imkân verecek bir vesile olduğunu gördüler. Birçok hallerde bu prensibin muhafaza edilmiş olmasına rağmen, sendikanın yapılan bu değerlendirmeleri kabul etmesi çok kere bir takım sızlanma ve itirazlara yol açmıştır.

Bugün, sendikaların iş değerlendirilmesine karşı olan tutumları (Amerika Birleşik Çelik İşçileri Sendikası misalinde olduğu gibi) kabul ve iştirâk etmekten, (Beynelmilel Makinistler Birliği misalinde olduğu gibi) tamamiyle muhalif olmağa kadar değişik şekiller göstermektedir.

Sendikalar, sendika yayınlarındaki ifadelerden de anlaşıldığına göre, iş değerlendirme sisteminin unsurları tarafından ileri sürülen iddialara, sistemin ana hatlarındaki prensiplere ve işyerinin bu sistemleri kabul etmek ve devam ettirmek niyetlerine karşı daima şüpheli bir tutum göstermişlerdir. Bu his ve davranışı aksettiren ifadelerin yanıbaşında, toplu sözleşme müzakerelerinde sendikaların iş değerlendirme-

si konusunda tuzağa düşmeleri için tetikte olmalarını bildiren, sendika temsilcilerine yapılmış ikazlara da umumiyetle rastlanmaktadır. AFL-CIO teşkilâtı, bu sistemi kabul etmek veya reddetmek gibi sabit bir tutum gütmemesine rağmen, yaptığı yayınlar genel olarak kabulden ziyade muhalif yönde olduğunu aksettirmektedir.

İş Değerlendirmesinin Gelişmesi

Genel olarak, Amerikan sanayii, karakteristik ve hayli yüksek iş ihtisaslaşmasına yol açmıştır. Bir işçinin ücretinin (işçinin vasfı ve ihtiyaçlarına göre değil de) yaptığı işe göre ayarlanması prensibi ile bağdaştırmış durumdadır. Bu bağdaşmayı da, sanayideki ücret bünyesine şekil vermek suretiyle sağlamıştır. Yani şöyle: İşçiler, tarifi yapılmış işlere bağlanır, bu belirtilmiş işler de, iş gruplarına ayrılmış olabilir. Ücretleri tâyin ederken veya toplu sözleşmelerde ücretler için müzakereler yapılırken her tip iş veya iş grubu için ücret tesbiti yapılır. Bu suretle bir takım mâkul ücret basamakları ortaya çıkarılmış ve ücret bünyesine de bir şekil verilmiş olur. (Bu basamaklarda en az ustalık gerektiren işin ücretinden en yüksek ustalık ve ihtisası gerektiren işin ücretine kadar) ücretler tâyin edilmiş olur. Meselâ âlet ve kılıpçı ustasının ücreti, imalât hattındaki bir torna operatörünün ücretinden belli bir derecede daha yüksek olacaktır; ince toleranslar dahilinde hassas iş çıkaran ve tornasını kendi kurup ayarlayan bir torna operatörü, mükerrer iş (seri iş) çıkaran

normal bir torna operatöründen fazla kazanacaktır.

Bilhassa birbirinden farklı ve çok çeşitli işlerin bulunduğu büyük tesislerde ücret tesbitinde mühim bir problem, makûl bir ücret bünyesinin tâyin edilememesidir. Bir fabrikada birbirine benzemeyen işlerin ücret sıraları nasıl tâyin edilebilir? Farklı ve benzemez işler arasında ne kadar ücret farkı tâyin etmeli ki bu fark haklı olsun, gerekli ustaların temin edilmesine imkân versin ve aynı zamanda ücret masraflarını rekabet edici bir halde tutsun? Bir işi meydana getiren ve o işin hususiyetlerini teşkil eden faktörlerin çeşitliliği de bu problemi daha karışık bir hale getirmektedir. Fabrikadaki her işi, aşağı yukarı "nevi şahsına münhasır" bir hale getiren bu birçok faktör arasında şunlar da yer alır: Eğitim, tahsil ihtiyaçları, el kabiliyeti ve zihni kabiliyet (ustalık), bedeni yoruculuk derecesi, zihni yoruculuk derecesi, âlet ve avadanlıktan, teçhizattan ve malzemeden sorumlu olma, başka işlerin emniyetinden sorumlu olma; işin tehlikeli olup olmaması; çalışma şartları (sıcaklık, gürültü, toz, ıslanma gibi) ve işi yapabilecek işçilerin olup olmaması. Aşıkâr ki bu faktörlerin hepsinin ücretin tâyin edilmesinde aynı derecede rolü olmaz. Bundan başka, muayyen bir tesis içindeki işler arasında her faktörün işe tesir etme derecesi işten işe değişir. Bütün bunları tâyin edebilmek çok zordur. Ücret tâyin ederken ya bütün faktörler birarada hesaba katılmamış olur veya katılsa bile, her seferinde muayyen bir işin değerlendirilmesine aynı dikkat ve hassasiyet gösterilemez. Böyle olmakla beraber, hiçbir müessese işlerini başıboşluk içinde yürütemeyeceğine göre, kaba bir tarzda da olsa bir iş değerlendirmesi sistemi bütün işçi pazarlarına yayılmış, bu pazarlara nüfuz etmiştir.

İşlerin kategorilerini tâyin etmek işler ücret farkları tesis etmek, iş değişmelerini ayarlamak veya yeni bir işi uygulamak her sanayi ve her tesise göre değişik şekillerde olur. Bir ücret bünyesi teşkil etmek veya mevcut bir ücret bünyesinde ayarlama yapmak işinde, idare kabataslık ve karalama bir tâyin şekline dayanabilir. Bu takdirde de ustabaşının veya kısım

şeflerinin şahsî görüş ve hükümleri ağır basar. Bu metod ile yapılan ücret tesbit işinin başarı derecesi, şikâyetlerin çokluğu, memnuniyetsizliğin miktarı, belki bir grev hareketi, işten ayrılan işçi sayısı, işten ayrılma nisbeti, işe yarar işçiyi işe alabilme kabiliyeti ve işsizlik durumundaki değişikliklerle belli olur. Böyle bir metod, ücret tâyini ameliyelerini daha sistematik bir hale sokulması, şikâyet ve memnuniyetsizliklerin azaltılmasına önayak olan toplu sözleşme müzakereleri sırasında bir hayli tadilâta uğrar. (Toplu sözleşmenin icra ettiği bir başka tesir de, işçiler arasındaki —haklı veya haksız— şikâyet ve sızlanmalarla uğraşmak derdinin bir kısmını idarenin üzerinden kaldırıp sendikaların omuzlarına yüklemek olmuştur.) Yukarıdaki gibi kabataslık ve karalama metodlara güvenmek istemeyen ve her bir işin ücreti üzerinde sendika ile pazarlığa girişmeğe yanaşmayan (iş tipleri sayısının pekçok olmasından dolayı buna imkân olmadığından veya bazı sebeplerle ücret tâyini sığhatli bir metodla yapmak istediğinden) bazı işverenler, iş değerlendirmesi plânları meydana getirip geliştirdiler. İş değerlendirme tekniğinin kullanılması, çoğu zaman çok pahalı bir yatırım olmasına rağmen, son 20 sene içinde sür'atle çoğalıp yayıldı ve bu tekniğin, tatbik edilmesi mümkün ve kabule şayan olduğu sanayi kollarında gelişip yayılmağa devam edeceği anlaşılmaktadır.

"İş kıymetlendirme" terimi, bir işin içindeki faktörlere dayanarak işleri bir kademe sırasına koymak, ve muhtelif işlerle bağıntılar tesis etmek maksadiyle sistematik ve metodik usullerin uygulanmasını ifade eder. Bu sistemlerden herbiri, bir müessesenin ihtiyaç ve hususiyetlerine tetabuk edecek şekilde değiştirilebilir. Muhtemelen en çok kullanılan Puan sistemine göre işler, el ustalığı, gayret, sorumluluk, vesaire gibi faktörlere göre kıymetlendirilmektedir. Her bir faktörün tarifi ve "düşük" ten "yüksek" e doğru dederecelendirilmesi yapılmıştır. Her bir faktöre ve her faktör içindeki her bir dereceye muayyen puan kıymetleri verilmiştir. Bir iş için hesaplanan puanların yekûnu, o işin kademesine tâyin eder. Birçok resmî iş kıymetlendirme

sistemleri, her işin dikkatli bir şekilde tarifi için yazılmış olmasını gerektirir.

Bir firmanın iş değerlendirme planı, bütün iş bünyesi için ücret seviyelerinin mahallî işçi pazarı etüdlerine müstenit olarak tesbite yarayacak usulleri de ihtiva edebilir. Her ne kadar bazı iş değerlendirme planlarında, firmanın ücret bünyesini mahallî çevreye veya işkoluna hâkim olan ücretlere göre ayarlaması şeklinde sistematik veya önceden tesbit edilmiş bir esas ortaya konulmuş olabilir de; işlerin, resmî iş değerlendirme metodlarından gayri yollarla tasnif ve muhtelif işler arasında bir takım bağıntıların tesis edilmiş olduğu halde buna benzer metodlar kullanılabilir.

Sendika Tutumları

Sendikaların, idarenin iş idaresi tekniklerine olduğu gibi iş değerlendirilmesi tasarruflarına karşı olan tutum ve davranışları, daha ziyade tecrübelerle bağlı olarak sendikalar arasında geniş mikyasta değişik şekillerde ortaya çıkmaktadır.

Müzakere kolaylığı bakımından bunları dört ayrı tutum halinde toplayabiliriz:

1. İş değerlendirme sistemine topyekûn muhalif tutum (münferit işlerin ücretleri ve işler arasındaki ücret farkları üzerinde, toplu sözleşme müzakerelerinde teker teker pazarlık etmek şeklinin yerini alacak herhangi bir sistemi reddeden tutumu);

2. İş değerlendirme teorilerini ve metodlarını teknik seviyede tenkit edici tutum;

3. Ücret hadlerinin tatminkâr olduğu veya pürüzsüz çalışan bir şikâyet ve hakemlik mekanizmasının elverişli bulunduğu müddetçe idarenin uyguladığı sistemin ne olduğu üzerinde durmağa lüzum görme-yen veya sistemi böylelikle kabul etmiş görünen umursamaz tutum; ve

4. Sistemi kabul eden ve kullanılmasına iştirâk eden tutum.

İş değerlendirme sistemine prensip olarak ve tatbikat olarak muhalefet eden sendikalar arasında dâvasını en açık ve

mantıklı bir şekilde ileri süren sendika IAM Sendikası (Uluslararası Tornacılar Sendikası) olmuştur. IAM Başkanı A. J. Hayes, sendikanın durumunu şöyle hulâsa etmektedir:

"Biz, prensip olarak her türlü iş değerlendirme planına karşıyız. Biliyoruz ki bu planların hiç birisi işçilerin menfaatleri için hazırlanmış veya tertip edilmiş değildir. İşverenler, işçilere daha yüksek ücret ve daha fazla para sağlayacak ücret sistemleri tertip etmek için pahalı mühendis ve mütehassıs elemanları çalıştırmazlar... Bir işçinin işveren indindeki kıymeti, hiçbir zaman itibarı olarak tâyin edilemez."

İş değerlendirme problemleri ile uğraşan sendika temsilcileri ve teknisyenleri, genel olarak iş değerlendirilmesinde ve bazı muayyen iş değerlendirme planlarında "zayıf noktalar ve aksaklıklar" olarak vassıflandırdıkları tarafları tenkid etmektedirler. İş değerlendirme sisteminin "ilmi", "objektif", "hatasız" veya "adaletli" olduğu hakkındaki iddialarla alay etmektedirler.

Bazı sendikalar da idarenin usul ve metodları üzerinde tartışmalara girişmemektedirler. Bunlar, toplu iş sözleşmesinde haklarını koruyucu bazı standartların sağlanması için sözleşmeye madde ve hükümlerin konulması için uğraşırlar. Kademeli tenzili önlemek, mevcut işlerin idare tarafından yeniden değerlendirilmesini veya yeni iş olmadıkça yeni iş pozisyonu ihdas edilmesini kısıtlamak gibi tedbirlerle işçiyi korumayı tercih eder, ve aynı zamanda şikâyet konularını azimle ve ıyl bir şekilde yürütürler.

İş değerlendirme planlarının tesis edilmesi veya uygulanmasına sendikanın iştirâk etmesi bir veya daha fazla mülâhazaya bağlı olabilir:

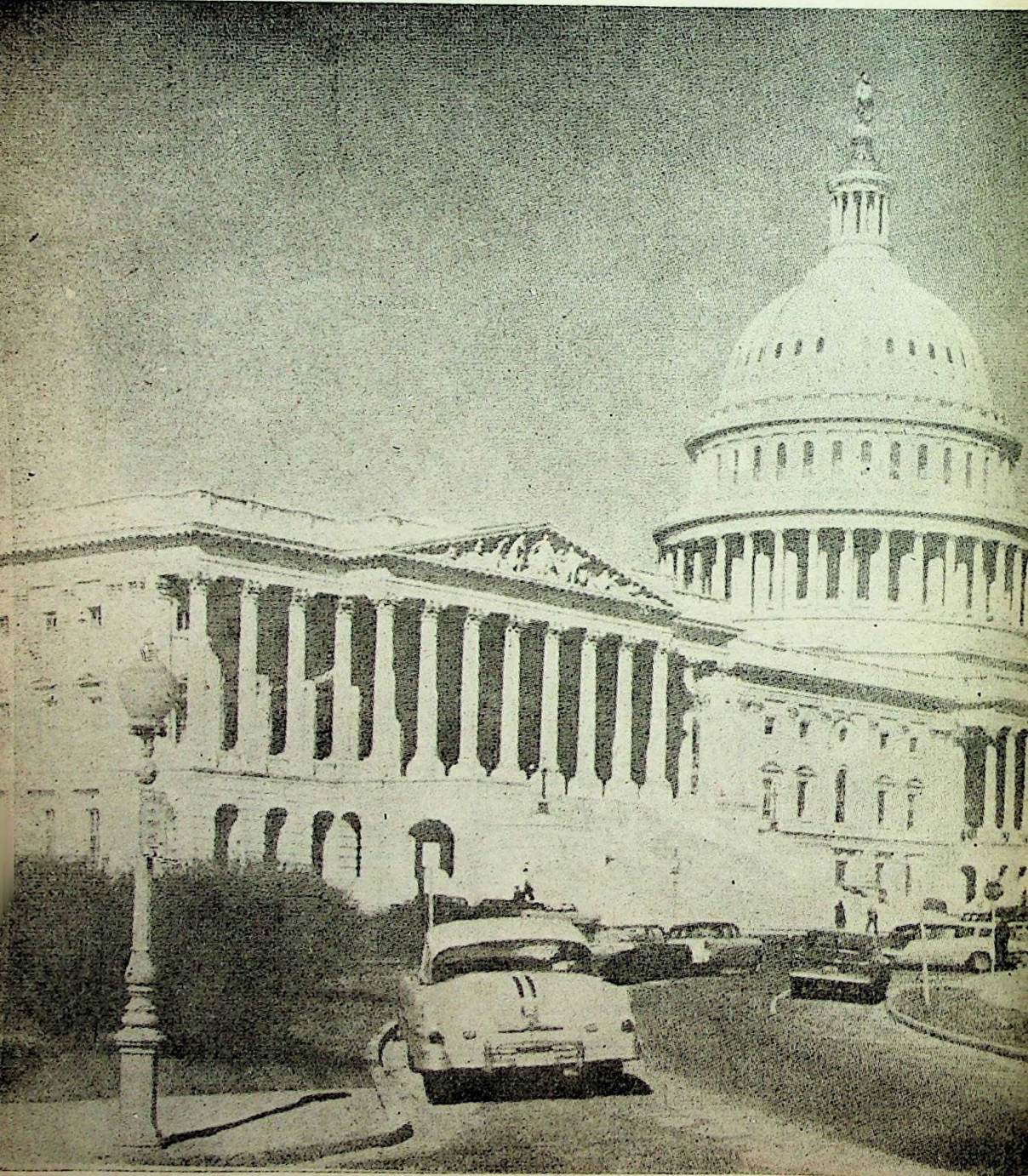
1. Sendikanın kendi safları arasında çatışma halinde olan grupları uzaklaştırmak, iltimas, iddia ve ithamları bertaraf etmek veya kendi bünyesindeki anlaşmazlık ve ihtilâfları halletmek için bizzat kendisinin bir metod ve sisteme muhtaç olması zarureti varit olabilir.

2. Toplu sözleşme müzakerelerinde ücret pazarlığı yapılırken bir işin faktörlere ve unsurlara parçalanması bilerek veya bilmiyerek nasıl olsa yapılmakta olduğundan, sendikanın mukabil teklifler yapabilecek bir durumda iken bu işin hiç değilse ilmi ve esasa dayanan bir şekilde yapılması uygundur.

3. Pek çok sayıda birbirinden farklı iş nevelerinin bulunduğu büyük tesislerde,

idarenin sistematik bir iş değerlendirme metodu tatbik etmek isteğine itiraz ederek mukabil teklif yapmak ve esas itibariyle fırsatçılık gayesi güden bir şekil (teker teker her iş için ücret tesbiti pazarlığı yapılmasını istemek) istemek zordur. Böyle olunca, sonunda idarenin plân çerçevesi içine ister istemez düşmektense, daha başlangıçtan itibaren plâna iştirâk zemini hazırlamak daha uygundur.

WASHINGTON D. C'DEKİ A. B. D. HÜKÜMET BİNASI



HÜKÜMETİN ROLÜ

AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ ÇALIŞMA BAKANLIĞI 50 SENESİNİ TAMAMLADI

Çalışma Bakanlığı Amerika Birleşik Devletlerinde geçimini çalışarak kazananların refahını sağlayacak usul ve vasıtaları teşvik ve himaye etmek ve geliştirmek, çalışma şartlarını ıslah etmek ve kazançlı istihdam fırsatlarını arttırmak için Cumhurbaşkanı William Howard Taft tarafından hazırlanan bir kanun lâiyhası tahtında 4 Mart 1913 senesinde kurulmuştur.

Çalışma Bakanlığının mütad görevleri arasında memleketin işçi sınıfının refahını arttırmak suretiyle âmme menfaatini geliştirmek için Federal Kanun ve nizamları uygulamak ve yürütmek görevi de vardır. Bakanlık, bu gelişmeleri sağlamak üzere çalışma şartlarını ıslaha gayret gösterir ve işçilerine kazançlı istihdam zemini arttırmak için uğraşır.

Bakanlık, Federal Hükümetin bir icra organıdır. Başında, Cumhurbaşkanı'nın tayin ettiği Çalışma Bakanı bulunur. Çalışma Bakanı, Cumhurbaşkanı'nın kabine üyesidir ve Çalışma konusu ile ilgili bütün millî hususlarda Cumhurbaşkanı'nın baş müşaviridir.

Bakanlık, Amerikan işçilerine ve millete karşı sorumluluğunu ifa ederken, sanayiimizin gelişme hareketlerine şekil vermek maksadiyle üç yol üzerinden yürüyerek çalışmalarda bulunmuştur.

İnsan Gücünü Geliştirme

Çalışma Bakanlığı, milletin insan gücü ihtiyacının karşılanması ve işçi gücünün kalitesinin dinamik bir ekonominin icaplarına uygun olarak ıslah edilmesi için hazırlanmış birkaç programı birden yönetmektedir. Bunlar, çalışan kadın ve erkeğe



**İşçilerle yakından temas.
Zamanın Çalışma Müste-
şarı demiryolu işçilerini
ziyaret ediyor.**



çalışma saatlerini geliştirme ve işçi olarak en yüksek potansiyele erişmeleri hususunda yardımcı olan ve hepsi de aynı derecede önemli programlardır.

Bu programlar arasında hayati önemi haiz olanlardan bir tanesi, Çalışma Bakanlığı tarafından yönetilen ve koordine edilen, hem Federal ve hem de Eyalet seviyesindeki millî iş ve işçi bulma programıdır. Kabiliyet ölçme ve istişarede bulunma konusunda en modern araçlara sahip bulunan bütün memlekete yayılmış 1800 iş ve işçi bulma bürosu devamlı surette ve 2000 büro da muayyen zamanlarda faaliyet göstermek suretiyle işçiye en iyi iş ve işverene en vasıflı işçiyi temin eder.

Bakanlık, bütün işçilerimizin iş potansiyelini kullanmak maksadiyle, hazırlanmış özel işçi grupları ile ilgili bazı programlara da sahiptir. Yaşlılar, küçük yaştakiler, kadınlar, azınlık grupları, bedenlen sakat ve malûl olanlar için hazırlanmış programlar gibi.

Filili işbaşı çalışması şartları altında muhtelif meslek sanatkarları yetiştirmek

için eğitim demek olan çıraklık sistemi birçok sanayi kolunda tatbik edilmektedir. Çalışma Bakanlığında, muhtelif sanat kollarından getirilmiş ve Bakanlık personeli olarak atanmış şahıslar, bütün memleket içinde çırak yetiştirme programlarının tesis edilmesi için çalışmaktadırlar.

Millî İnsangücü Geliştirilmesi ve Eğitimi Kanununun bu sene içinde Kongreden geçmiş bulunmasıyla, işçilere, eğitim yaptırılması sorumluluğu da yine Bakanlığa verilmiş bulunuyor. Yeni sanatlar öğrenmek veya elindeki sanatı geliştirip ilerletmek ve böylelikle sanayi ve teknoloji sahalarındaki değişmelere tetabuk edebilmek üzere binlerce işçi eğitime girecektir.

Çalışma Standartları

Amerikalılar, milletin sınaî kudretinin birçoğu gibi büyümesi uğruna şahsî ve ferdî kıymet ölçülerinden feragat etmeğe hiçbir zaman istekli olmamışlardır. Kanun örf ve âdet yollarından gitmek suretiyle ferdin gayret ve çabasının sınaî yapının

muazzam ağırlığı altında mahvolmaması için tedbirler almış bulunuyoruz.

Çalışma Bakanlığı, bu maksat için, asgari ücret hadleri mâkul iş saatleri ve çalışma standartları sağlıyan birkaç programdan sorumludur.

Keza Amerikan işçileri iktisadi bakımdan kötü duruma düşmelerine karşı emeklilik ve hayatta bıraktıkları için ödenek, sakatlık sigortası, âmme yardımı, çalışma tazminatı ve işsizlik sigortası gibi sistemlerle korunmaktadırlar. Milli Federal ve Eyalet işsizlik sigortası programı hem Çalışma Bakanlığı tarafından yürütülmekte, hem de Amerika Birleşik Devletleri hükümet memurları ve Milli Denizcilik Sanayinde çalışan işçiler için iş kazalarında tazminat verilmesini sağlıyan Federal kanunlar olarak uygulanmaktadır. Askerlik hizmeti dolayısıyla sivil hayattaki işinden ayrılarak askere giden ve sonra da terhis olanların işlerini korumak hususundaki hükümet sorumluluğu da Çalışma Bakanlığı tarafından deruhte edilir.

Ayrıca Bakanlık, çalışan kadın ve erkeklerin sınaî hayatın bazı tehlikelerine karşı emniyetlerini ve korunmalarını sağlayacak standartların tesis edilmesini teşvik etmek ve tatbikine yardımcı olmak üzere müstakil eyalet hükümetlerinin yetkilileri ile sıkı bir işbirliği halinde çalışır.

Amerika Birleşik Devletlerindeki milyonlarca ücretli ve maaşlı işçi, sendika teşkilâtlarına üyedirler. Sanayiimizin büyüklüğü ve muğlak yapısı, büyük firmaların müşterek yayınlarında olduğu kadar, meslek sendikaları yayınlarında da, belli olmaktadır.

Bakanlığın yürüttüğü federal kanunlarla işçiler için asgari demokratik standartlar tesbit edilmiş olur.

Ayrıca teşkilâtlanmış pekçok sayıda işçi finanse ettiği ve tatbikatını yürüttüğü refah ve aylık bağlama programları ile korunulmakta mıdır?

Bu fonların uygulanması için federal standartlar derpiş edilmiştir. Bu fonların yüksek seviyede tutulmasından Bakanlık sorumludur.

Herşeyin üstünde olarak Bakanlık, işçi ve işverenin özel menfaatlerinin çatışması halinde âmme menfaatini tâyin etmek yolundaki tarihi sorumluluğa kendini adanmıştır.

İnsan gücünün geliştirilmesi, çalışma standartları ve işçi-işveren münasebetleri üzerindeki programlardan ayrı olarak Bakanlık Çalışma Ekonomisi sahasında en belli-başlı araştırma ve malûmat toplama mercii olarak millete hizmet eder.

Milleti hayati önemi haiz ekonomik değişikliklerden haberdar kılmak için, başka memleketlerdeki çalışma, iş ve işçi bulma, işsizlik, ücretler, fiatlar, iş kazaları, işçi - işveren münasebetleri, prodüktivite ve çalışma şartları üzerinde etüd ve incelemeler yapar.

Uluslararası sahaya gelince, bütün dünyadaki işçilerin çalışma standartlarını yükseltmek her milletin vazifesidir. A.B.D. Çalışma Bakanlığı, çalışan bütün erkek ve kadınları ekonomik istismardan kurtarmak, onlara yiyecek ve gıda, sağlık bakımı, tahsil ve emniyetli çalışma şartları temin eden bir kazanç sahibi etmek ve bütün insanların şahsî refah ve vekarına yardımcı olmak için gösterilen tarihi gayrete katılmış bulunmaktadır.

Bu gayretler dünyadaki insanları, kendi kaderlerini kendilerinin tâyin etmesine doğru götüren arzu ve iştiaqlardır. Bu iştiaqlar aynı zamanda Amerikan işçisinin de arzu ve iştiağıdır.

Millî İş Münasebetleri Kurulunun Vazifeleri

Yazan : Frank Cc. Colloch, N.L.R.B. Başkanı

Millî İş Münasebetleri Kurulunun, Amerika Birleşik Devletleri Kongresi tarafından tevdi edilmiş olan bir görevi vardır: Ziyadesiyle muğlak bir kanunu basit tek bir maksat için uygulamak; bu basit maksat şudur: sınaî huzuru teşvik etmek için en iyi vasıta ve yol olarak toplu iş sözleşme müessesesini yüceltmek ve işçi teşkilâtının özgürlüğünü korumak.

Bu, 27 seneden beri Millî İş Münasebetleri Kanununa cevaz veren gaye olmuştur. Kanun bu müddet içinde tâdil edilmiş ve Millî Çalışma Münasebetleri Kurulu (NLRB) teşkilâtı yeniden düzenlenmişti. Fakat Amerika Birleşik Devletlerinin Millî Çalışma Münasebetleri politikası ve NLRB'nin bu politikayı yürütmek sorumluluğu değişmedi. Bizim vazifemiz, işçilerin muayyen bazı temel haklarını garanti altına almak ve bu suretle işveren ve işçi arasında âhenkli iş münasebetlerini teşvik ve himaye etmek, milletin ve insanların menfaatlerine hizmet etmektir. İşçinin sendikaya girme ve patronu ile olan münasebetlerinde özgür ve açık toplu sözleşme yapmak hakkı, korumakta olduğumuz işçi hakları meyanındadır.

Bu kanunun uygulanması ve yürütülmesi vasıtasıyla bu gayeyi tahakkuk ettirmek millî çalışma münasebetleri kurulunun işidir.

Biz, 5 sene müddetle Cumhurbaşkanı tarafından —aralıklı olarak— seçilip atanan 5 kurul üyesinden müteşekkil, müstakil bir kurulumuz. Maiyetimizdeki 1850 kadar memur ve yıllık takriben 20 milyon dolar-

lık bir bütçe ile, Washington'da ve 28 bölgedeki bürolarda çalışırız.

Kanunumuzun başlangıcı, Franklin D. Roosevelt'in Cumhurbaşkanlığının Birinci devresine rastlayan malî buhran günlerine dayanmaktadır. Geniş bir işsizlik buhranının hüküm sürdüğü o devre içinde işçi teşkilleri tek başına işçi çalışma şartları ve ya ücretleri üzerinde sözleşme yapacak kuvvete sahip değildi.

10 milyon kişi işsiz ve iş arıyor durumunda iken, çalışan işçi ya verileni kabul etmek veya işten çıkmak zorundaydı. Ferdin sesini duyurabilmesi için yegâne ümidi sendikalardı. Fakat bu istikametteki çabalar bazı işverenlerin sert tepki ve mukavemeti ile karşılandı. 1933 ile 1935 seneleri arasında yapılan ve 2.000.000 işçiyi içine alan bütün grevlerin %80 kadarı, işverenin sendikayı tanımaması veya sendika ile pazarlık etmek istememesi yüzünden olmuştur.

1935 senesinde, New York Senatörü Robert Wagner, işçilerin, işten atılma korkusu olmadan sendikaya girme hakkını koruyacak, grev yapma hakkını garanti altına alacak ve işverenlerin işçilerin seçtiği sendika ile toplu sözleşme yapmalarına imkân verecek bir kanun lâyihasını Kongreye arzetti. Aynı yıl içinde çıkan kanun bu hakları koruyan ve bu hakları başarıya ulaştırmak için bazı muayyen sınaî işlemleri yasaklayan bir kanun oldu.

İdarenin (işverenin) yapması yasaklanan fiil ve icraat şunlardır:

(1) Meşrû sendika faaliyetleri ile meşgul bir işçiye müdahale etmek, (2) İşveren veya firmanın bir işçi teşkilâtına veya sendikasına yardım veya ona tahakküm etmesi, (3) Sendikaya girdiği veya sendika faaliyetinde bulunduğu için bir işçiye işten çıkarmak veya ona farklı muamele yapmak, (4) İşveren aleyhinde şikâyet veya şهادette bulunduğu için bir işçiye farklı muamele yapmak, (5) İşçiler tarafından seçilmiş sendika ile toplu sözleşme yapmamağı reddetmek.

1925 teki kanun, yalnız işveren için bazı yasaklar koymakta idi. Sendikanın yapmaması gereken fiil ve icraat hakkında hiçbir bahis yoktu. İşverenler, çiftçiler ve başka gruplar tarafından tek taraflı olduğu ileri sürülerek kanuna hücumlar yapıldı.

Bu hücumlar zamanla kuvvet kazandı. Ve insan gücünün yetmediği ve işçi sıkıntısının başgösterdiği II. Dünya Harbi yıllarında sendikaların işçi kıtlığından kuvvet alarak artan kuvvet ve nüfuzlarını bazan kötüye kullanmaları üzerine kanunun tek taraflı oluşuna karşı yapılan hücumlar ağır basmaya başladı. Harbin sona ermesi ile başgösteren ve yaygın bir hal alan kömür maden işletmelerinde, nakliyat, çelik sanayiinde, otomobil ve temel sanayi kollarındaki grevler, Ohio Senatörü Robert A. Taft'ın temel kanununa bir değişiklik teklifi getirmesine sebep teşkil etti. Taft Tasarısı 1947'de kabul edildi ve sendikaların da bazı fiil ve icraatları yasaklanmış oldu. Sendikalara konan yasaklara şunlar dahildir:

(1) Sendikalara üye olmak üzere veya olmamak yüzünden işçileri tefrik etmek veya işçilere tazyik yapmak; (2) İşverenle toplu iş sözleşmesi yapmayı reddetmek; (3) Şu maksatlar için işçiyi greve sevk etmek veya teşvik etmek: (a) İşçileri sendikalara girmeye zorlamak, (b) Bir iş ihtilâfı konusunda bağımsızları taraf tutmağa zorlamak; (c) İşverenleri "ekalliyet" sendikalarını tanımaya ve "ekalliyet" sendikası ile toplu sözleşme yapmağa zorlamak veya (d) Muayyen bir işçi grubunun hangi sendikanın kapsamı olacağına dair iki veya daha fazla sendika arasında bir

hak ihtilâfı mevcutken işvereni bir sendikaya işvermesi için zorlamak; (4) Giriş aidatını aşırı derecede yükseltmek suretiyle sendikaya üye olabilmeyi kısıtlamak; (5) Yapılmamış iş karşılığında işverenden para koparmak.

Bazı grev nöbetçiliği şekillerinin ve başka işverenlerin mallarını işlememek için anlaşmalar yapılmasının kanun dışı sayılması için 1959 senesinde kanun tekrar değişikliğe uğradı.

İş Mahkemesi Gibi

Bu kanunu yürütürken, bir iş mahkemesi gibi çalışırız. Kanunun ihlâl edildiğine dair itham veya iddialar mağdur şahıslar tarafından kurulumuz bölge bürolarına yapılır. Sayıları 28 olan bu bölge büroları Amerika Birleşik Devletleri üzerinde stratejik olarak yer almış ve Boston, New York, Chicago, New Orleans, Florida'dan Texas'a, Texas'tan California'ya kadar yayılmışlardır. Bölge Bürosundaki vazifeliler yapılan itham ve iddiaları tahkik ederler, iddianın haklı olabileceği kanaati hasıl olursa, yapılmış olduğu iddia olunan ve şikâyet konusu olan husus, itham edilen işverene veya sendikaya bildirilir ve Washington'daki kurula bilgi verilir. Biz de, bir yargılama tahkikatçısı göndeririz. Bu tahkikatçı, bütün delilleri ve şهادetleri dinledikten sonra bütün vakaları belirten bunların kanunî neticelerini ortaya koyan ve teklif çareleri gösteren bir yargı mütalâası yapar.

Bölge bürolarındaki vazifeliler kurulumun nezaret ve kontrolü altındadırlar. Dâvaları başlangıçta dinleyen ve karar veren yargılama tahkikatçıları da kurulum nezaret ve kontrolü altında olmayan, ve fakat bütün Federal Devlet memur ve hizmetlileri üzerinde genel nezaret yetkisine sahip ve müstakil bir teşekkül olan sivil hizmet komisyonu tarafından hazırlanmış bir isim listesinden seçilerek atanmış olan kimselelerdir.

Yargılama neticesi, mağdur olduğunu iddia eden tarafı (dâvayı kaybeden) tatmin etmezse Washington'daki kurul nezdinde karara itiraz edebilir. Biz, dosyayı, ka-

yıtları, kanunî neticeleri ve teklif olunan çareleri yeniden gözden geçirerek vereceğimiz kurul mütalâası ile ya dâvanın reddine veya şikâyet ve iddiayı vârit görerek dâvalının şikâyet olunan fiilden "vazgeçmesi" ne ve işlenen hatâyı düzeltmek için muayyen bazı düzeltici işlemlerin ikâmesine karar alırız. Meselâ sendikacılık faaliyetinde bulundukları için bazı işçileri işten çıkardığı iddia edilen bir işverenin durumunu ele alalım. Tahkikatımız iddianın doğru olduğunu ve delillere dayandığını gösterirse, işçileri tekrar işe almasını, onlara kaybolan ücretlerini tazmin etmesini ve bundan sonra sendikacılık aleyhinde bir fiilde bulunmamasını bu işverene emrederiz. Kanunun böyle ihlâl edilmesi karşısında, ceza vermek veya emirlerimizi infaz etmek kuvvetine sahip değiliz. Verdiğimiz emirler yerine getirilmez ise federal yargıtay mahkemelerine başvurmak zorundayız. Aynı şekilde, bizim verdiğimiz karar ve emirlerin yanlış olduğunu, vâkıalara veya kanuna uymadığını düşünen taraf da Yargıtay'a müracaat ederek kararımızın bozulmasını isteyebilir.

Verdiğimiz emirlerin infaz edilmesini sağlamak için Yargıtay'a başvurduğumuz zaman veya bizim karar ve emirlerimize itiraz etmek için karşı tarafın Yargıtay'a başvurması halinde, federal yargıtay mahkemeleri müstakıl ve her türlü tesirden âzâde kararlar verirler ve bazan (1935 tenberi görülen dâvaların %17 sinde olduğu gibi) bizim kararlarımızı bozarlar. Böylece, bizim çalışma ve faaliyetlerimiz açık bir şekilde yürütülmekte olup mahkemelerin sıkı murakabe, kontrol ve denetlemesine tâbidir.

Yalnız Bir Tek Sendika

Amerika Birleşik Devletlerinde her bir toplu sözleşme ünitesinde yalnız bir tek işçi sendikasının bulunmasına müsaade etmeyiz. Bu sendikanın işçileri temsil etmek ve onlar namına müzakere ve pazarlık yapabilmesi için ekseriyet oyu almış olması lâzımdır. (Bununla beraber, bazı hallerde bir tek fabrika ve bir tek projede bulunan birkaç muhtelif işçi ve hizmetçi sınıfı için ayrı ayrı iş sözleşme ünitesi bulu-

nabilir). Buna göre, işçi veya hizmetlileri temsil etme hakkının kendisine ait olduğunu bir veya birkaç sendikanın iddia etmesi ve işçilerin büyük bir kısmını (umumiyetle seçme liyakatinde olan işçilerin %30'unu) temsil etmekte olduğuna NLRB'nin ilgili bölge bürosunu ikna etmesi halinde işçiler arasında bir seçim yaparız.

İşçilerin ekseriyet oyunu hiçbir senka sağlayamaz ise o zaman hiçbir sendika işçileri temsil edemez. Fakat işçilerin çoğunluğu bir sendika lehine oy kullanırsa, o zaman bütün işçileri temsil etmek ve onlar için toplu iş sözleşmesi yapmak hak ve vazifesi tamamıyla o sendikanın olur.

Kanunumuzun yazılı olduğu şekli üzerinde kısaca yaptığımız açıklamadan sonra şimdi de, kanunun tatbikatta nasıl işleidiğini görelim. Geçen mali yıl içinde 6600 seçim yaptırıldı. Bu seçimlerde yarım milyon kadar muteber oy kullanıldı. Bütün bu oyların %89'u sendikalar lehinde kullanıldı ve yapılan seçimlerin %55 ini sendikalar kazandı. Aynı yıl içinde İş Kanununa muhalefet edildiğine dair bize 12000 şikâyet intikal etti. Bunlardan 8000 den daha fazlası işveren aleyhinde, 4000 kadarı da sendikalar aleyhinde yapılmış itham ve iddialardı.

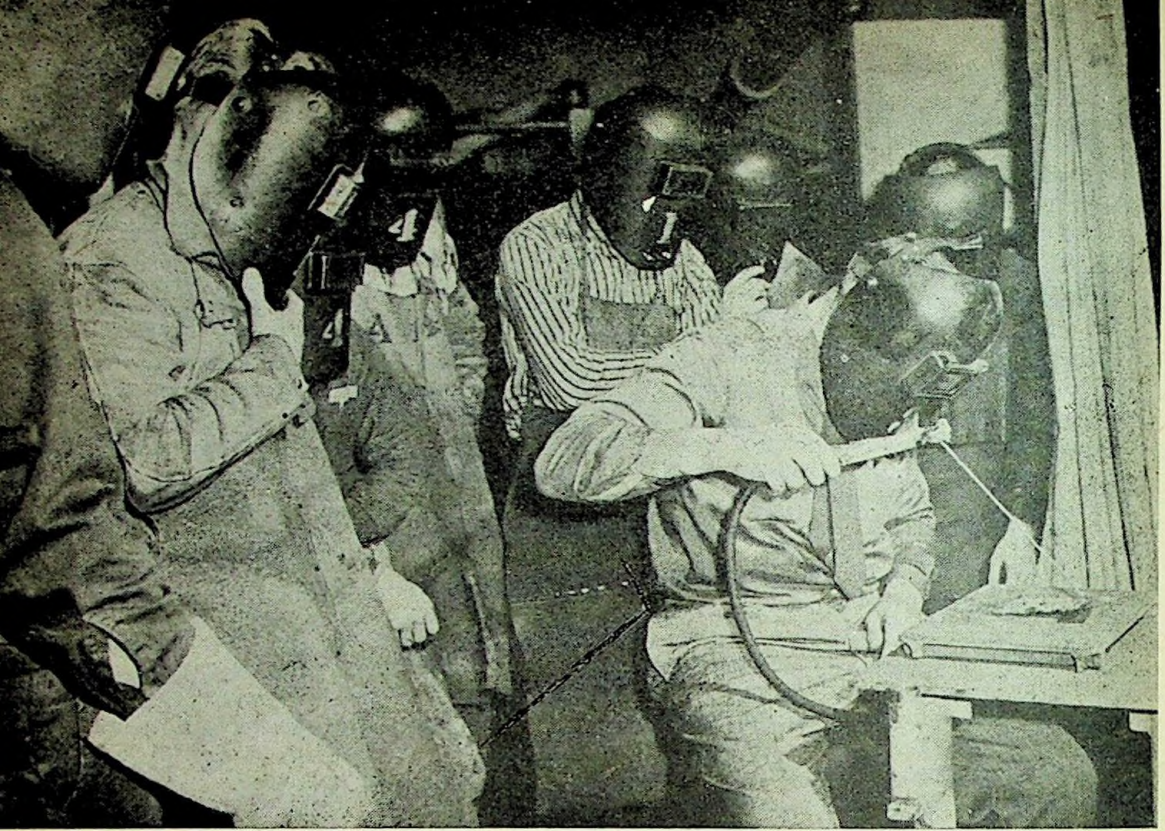
Tecrübelerimiz gösteriyor ki, bu gibi mevzuata aykırı hareket edildiği hakkındaki iddia ve şikâyetlerin ekserisi bölge seviyesinde ve tarafları tatmin edecek tarzda halledilmektedir. Ve bizim karar ve emirlerimize taraflar umumiyetle uymaktadır.

Kanunumuzdaki demokratik ruh ve havayı beğeneceğinizden eminim. Gayemiz, bir işçinin fert olarak sendikaya girmesi (veya girmemesi), ittifakla tertip edilmiş olan grev veya başka faaliyetlere iştirâk etmesi (veya iştirâk etmek istememesi), veya seçmiş olduğu bir sendika kanalıyla toplu iş sözleşmesi yapması (veya bir sendikayı reddedip münferit olarak iş sözleşmesi yapması hürriyetlerine set çeken bütün engel ve mâniları bertaraf etmektir.

İşçinin Sendikacılık yoluyla kuvvetlenmesi ve toplu pazarlık masasına eşit

şartlar altında oturmasına imkân verecek şartları yaratmak üzere gayret sarfediyoruz. Fakat işçiyi bu yolları takip etmeğe zorlamıyoruz. Sendikaların haksız ve adaletsiz hareketlerine karşı işverenleri ve şahıs olarak işçileri korumak için gayret sarfediyoruz. Toplu sözleşmelerde hem iş-

verenin ve hem de işçiyi temsil eden sendikanın iyi niyetle hareket etmelerini istiyoruz; fakat kendi şahsî ihtiyaçlarına cevap verecek olan ücret, çalışma saatleri, ve istihdam ve çalışma şartlarını müzakere etmeleri hususunda tarafları özgür bırakıyoruz.



Cleveland, Ohio'da işçi ve işveren tarafından müştereken yürütülen bir eğitime iştirak eden çıraklar

Çırak Yetiştirme Millî Eğitim Programı

Bizlerin, milletçe sahip olduğumuz en büyük tek yatırım, teknolojik hüner, ustalık ve yapma bilgimizdir. Bu yatırımı çok dikkat ve titizlikle korumak ve muhafaza etmek mecburiyetindeyiz. İstikbaldeki kaynaklarımıza, insan gücünün yetiştirilmesi ve sanat erbablığının son haddine çıkarılması üzerinde şuurlu bir titizlikle durmamıza bağlıdır.

Bu kaynaklar her Amerikan ailesinin günlük hayatında mühim bir rol oynar. Mesken işlerinde, elektrik, su gibi âmme hizmetlerinde ve ulaştırma işlerimizle bu kaynaklara bağlıyız. Sağlık hizmetimizin görülmesinde ve haberleşme sistemimizin işleminde bize yardımcı olan onlardır. Otomobilimizi, telefonumuzu, radyomuzu, televizyon cihazımızı, elektrik süpürgemi-

zi ve çamaşır makinemizi tamir ve imal eden onlardır. Ev içinde tâmiye muhtaç işler, günlük gazetemiz, kitaplarımız ve dergilerimiz için onlara muhtacız. Millî kriz zamanlarında silâh, araç, gemi, uçak, tank ve vatanımızın ve yuvalarımızın savunması ve yaşama tarzımızın korunması için gerekli daha birçok teçhizat için güvencilerimiz onlardır.

Sınai cephede sanat erbabı işçi, ilim adamlarının ve mühendislerin fikirlerini ve kâğıt üzerindeki projelerini bitirilmiş son madde haline getirir. Fabrikalarımızda, atölyelerimizde ve bürolarımızdaki makine ve cihazları imal eder, kurar, işletir ve bakımlarını yapar. Atomik tesislerimizin meydana getirilmesine ve işletilmesine yardım eder ve devleşen bir mekanizma hal-

ne gelmiş olan sanayimizin esaslı önemi haiz birçok çeşitli işlerini başarır.

Bir işçinin sahip olduğu ustalık derecesi, imalatçı, müteahhit veya ev sahibi için yaptığı işin kalitesini tâyin eder. İşçinin ustalığını, kabiliyetinin en yüksek derecesine kadar geliştirmek ancak eğitimle mümkündür.

Millî Çırak Eğitimi Programı, sanayie giren gençliğin etkili bir şekilde yetiştirilmesi için yararlı olabilecek kimselerin müşterek bir gayret içinde biraraya getirilmesi fırsatını sağlayan bir programdır. Bu program, seçtikleri meslek kolunda kalifiye bir usta olmayı isteyen gençlik için kılavuzluk ve liderlik sağlar. Aynı derecede mühim bir iş olarak, eğitimin, plânlama ve tatbikat bakımından, sanayinin değişen ihtiyaçlarına tetabuk etmesi için gerekli kılavuzluğu ve ileri görüşlülüğü de sağlar.

Çıraklık Nedir?

En basit bir tarifle çıraklık, adına sanat meslekleri dediğimiz ve olgunluk, kendi başına karara verebilme kabiliyeti ve daha birçok kabiliyet, maharet ve bilgiyi gerektiren işkollarında, eğitim görmek demektir.

Modern sanayide uygulanan çıraklık başlı başına bir işkolu mahiyetli arzeden bir eğitim sistemidir. Bu sistem, sanayie yeni intisap eden genç işçiye bir sanatın her türlü ameli ve nazarı tarafları üzerinde hem dershanelerde ve hem de bilfiil iş başında tam bir öğretim ve tecrübe vermesini gerektirir.

Eğitim ilerledikçe, çırak bir taraftan yeni hüner ve kabiliyetler kazanırken, diğer taraftan da evvelce öğrendikleri üzerinde tatbiki tecrübesini artırır ve bu suretle çırağa, çıraklık devresi boyunca bir taraftan öğrenim yaparken diğer taraftan da müstahsil olması, imkânı verilmiş olur.

Gerektiği şekilde gerçekleşen bir nezaret altında eğitim gören bir çırak aynı zamanda müstahsil olarak yaptığı işlerdeki kazancı sayesinde, eğitim masraflarını karşılar ve eğitim ve öğretimde ilerledikçe de

kıymeti gittikçe artan bir kimse olur. Bu yüzden çıraklık sistemi sağlam bir yatırımdır.

Çıraklık Sistemi Neler Yapabilir?

İyi plânlanmış ve uygun bir şekilde nezaret edilen bir çıraklık sistemi şu önemli şeyleri temin edebilir.

— Bugünün ve yarının ihtiyaçlarını karşılamak üzere her hususta mükemmel sanatkâr yetiştirmek için en verimli yolu hazırlamak,

— Cemiyete, sanayinin bütün dallarında kalifiye olan kompetan sanatkârlar temin etmek,

— Müstehlik halka, ancak eğitimden geçmiş ellerin ve kafaların yapabileceği cinsten yüksek kalitede mâmül ve hizmetleri temin etmek.

— Tek işçi prodüktivitesini arttırmak,

— İşçi - işveren münasebetlerini ıslah etmek, geliştirmek,

— Sanatkâr, muhayyilesini, inisiyatifini ve işini plânlamak ve hazırlamaktaki kabiliyetini kullanabilecek şekilde yetiştirildiği için sıkı nezaret lüzumunu bertaraf etmek,

— İstikbalde nezaretçilik için bir kaynak hazırlamak,

— Değişen şartlar için lüzumlu olan çok yönlülüğü sağlamak,

— Kabiliyetli gençleri sanayi sahasına cezbetmek,

— Genel meslek seviyesini yükseltmek.

Çalışma hayatına giren genç işçi için çıraklık sisteminin sağlayacağı faydalar:

— İşçiye hüner ve ustalığını, kabiliyetinin en yüksek derecesinde geliştirmek fırsatı verir. Dolayısıyla de sanayide en çok aranan bir eleman olmasını sağlar ve

ona daha büyük bir iktisadi emniyet ve daha yüksek bir hayat standardı temin eder.

— Para kazanmaya devam ederken eğitim ve tahsilini daha öteye götürme imkânı verir. Çıraklar sanat mesleği üzerinde verilen derslerle takviye edilen öze bir işbaşı eğitimine tâbi tutulur.

— Eğitim yaparken ücret garantisi vardır. Eğitim ilerledikçe ücret de muntazam yükselir.

— İş bulma ve meslekte ilerleme fırsatları sağlar.

— Seçmiş olduğu sanat mesleğinde kalifiye sanatkâr olarak takdir görmesini sağlar.

Çıraklık ve Eğitim Bürosu

Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığının Çıraklık Eğitimi Bürosu git-tikçe artan bir şekilde muğlaklaşan bir ekonominin ihtiyaç gösterdiği kalifiye ele-manları sağlamak için düzenlenen çıraklık sistemini ve eğitim programlarını geliştirmek, yaymak ve ıslah etmek hususunda sanayii teşvik eder ve ona yardımcı olur.

Büyüyen ekonomimizin büyük netice-ler doğuran hususiyetlerinden biri de, araş-tırmanın ve sınaî teknolojinin ziyadesiyle hızlanması olmuştur. Bu netice itibariyle büyük gelişmelere sebep olmakta ve bu gelişmeler nisbeten kısa bir zaman içine sığ-dırılmaktadır. Bu hızlı gelişme sanatkâr ve teknisiyenlere karşı misli görülmemiş devamlı bir ihtiyacın ortaya çıkmasına se-bep oldu. İşçilerimizin kabiliyetlerini geliştirmek ve ıslah etmek konusunda, şimdi-den görünebilen ve istikbalde yer alacak herhangi mühim bir değişiklik mutlaka iler-i yönde olacaktır.

Kurulduğundan bu yana, çıraklık ve eğitim bürosu, çıraklığın ve buna bağlı eğitim programlarının geliştirilmesi ve ıslah edilmesi için, kendi kadrosundaki ele-man ve sendikalara amâde kılmıştır.

Büronun başlıca fonksiyonu, çıraklık sisteminin ve eğitim programlarının sağ-

lam esaslar üzerinde kurulmasını teşvik etmek ve bu programların hazırlanmasında sanayie gerekli teknik yardımı yapmaktır.

Büro, bu fonksiyonları ifa ederken, E-yalet çıraklık federal komitesinin sağladığı yol göstericilikten yararlanır. Büro, eyalet çıraklık teşekkülleri, sanat enstitüleri, iş-verenler ve sendikalar ile sıkı bir işbirliği halinde çalışır.

Büro, her eyaletteki şubelerinde bulu-nan elemanları vasıtasıyla mahallî işveren ve işçilerle işbirliği yaparak, muayyen eği-tim ihtiyaçlarını karşılamaya matuf çırak-lık ve onunla ilgili programları hazırlar.

Çıraklığa Ait Milli Program

Amerika'da Çıraklık sistemi işveren, işçi, sanayi, hükümet ve fabrika arasında gönüllü işbirliği esası üzerine kurulmuştur.

Bu gönüllü işbirliği örneğini işçi - iş-veren müşterek çıraklık millî komitelerin-de görmek mümkündür. Bu komiteler, millî işveren birlikleri ve beynelmilel işçi sendi-kaları tarafından kurulmuştur. Her komi-tenin gayesi, kendi iş sahalarını ve kollar-ını ilgilendiren mesleklerde çıraklık siste-minin ve diğer eğitim işlerini geliştirmek ve ıslah etmek için çare ve metodlar bulmak-tır.

İdareyi (işvereni), sendikayı, eğitim teşekküllerini ve hükümeti içine alan bir başka işbirliği örneği de eyalet seviyesin-de mevcuttur. Çırakların işe alınması ve eğitim görmeleri mahallî çevre içinde yer alan bir iş olduğundan çıraklık üzerinde çalışmalar yapan eyalet seviyesindeki ve millî seviyedeki gruplar, mahallî işveren-lerin ve işçilerin eğitime karşı ilgilerini çekmek ve onları harekete geçirmek yönünden gayret sarfederler.

Birçok eyalet ve bölgelerde (bölge (territory): Birleşik Amerika'da henüz devlet teşkilâtına girmemiş, ancak mer-kezî hükümet tarafından tâyin olunan bir vali idaresindeki bölgeye Amerika'da "Ter-ritory" denilmektedir. Yakın zamana ka-dar Alaska ve Hawai Territory'leri gibl... İşçi - İşveren komiteleri bu şubelerin ça-

lışmalarına ışık tutar. Birkaç eyaletin çıraklık şubelerinde, çıraklık programlarının hazırlanması ve geliştirilmesinde işverenlere ve sendikalara yardımcı olabilecek personel ve elemanlar bulunmaktadır.

Çıraklık konusunda idare ile sendikanın ne derece işbirliği yapacakları, ilgilerin arzularına göre değişir. İşveren ve işçileri eşit olarak temsil eden müşterek çıraklık komiteleri, birçok işkolunda etkili olmuştur. Meselâ, matbaacılık ve inşaat sanayii kolları çıraklık programları tesis etmek ve yürütmekte bilhassa başarı göstermişlerdir. Teşkilatlanmış işçilerin bulunduğu fabrikalarda müşterek komiteler meydana getirilmiştir.

İyi Bir Eğitim Programı

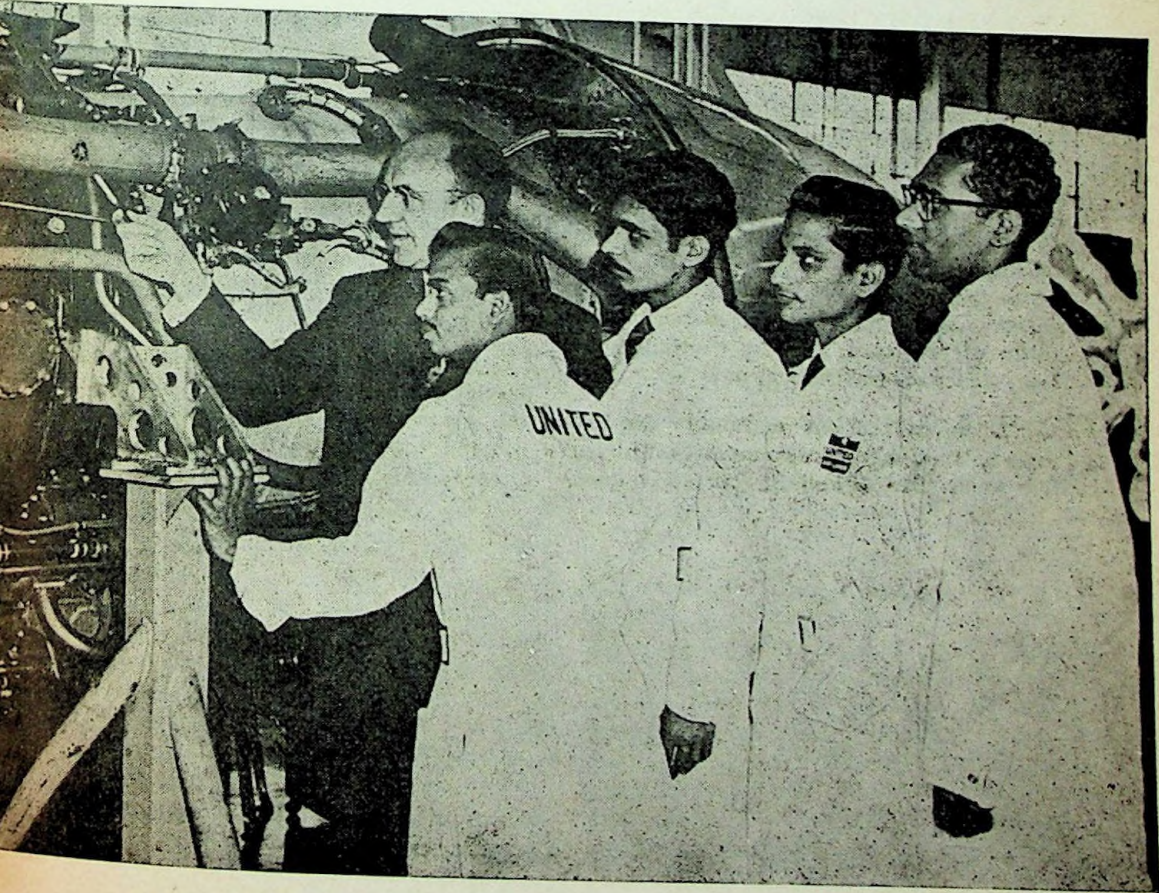
Çıraklık federal komitesince teklif olduğuna göre, iyi bir çıraklık programının aşağıdaki hususları sağlaması lâzımdır:

— Bir çırağın başlama yaşının 16 dan küçük olmaması,

— Çırağın göreceği eğitim ve pratik iş-başı çalışmasını tesbit eden, gösteren bir iş ameliyeleri çizelgesi,

— Çırağa mesleği ile ilgili teknik konularda bilgi verecek şekilde düzenlenmiş teşkilâtlı tedrisat. (Senede en az 144 saat).

Bir Amerikan uçak fabrikasında 4 Hintli stajiyer, makinist olarak eğitim gördükleri esnada



— Muntazam aralıklarla gittikçe artan bir ücret cetveli,

— İş-başında eğitimin, usulüne uygun, nezaret altında ve çırağın eğitimine elverişli tesis ve imkânlarla yapılmasına cevaz verecek madde,

— Çırağın hem iş icraatında ve hem de ders konularındaki ilerleme derecesinin periyodik olarak kıymetlendirilmesi, ve buna ait gerekli kayıtların tutulması,

— İşçi - işveren işbirliği,

— Başarı ile mezun olanlara takdirname verilmesi.

Çıraklık şubesi açmış veya başka eyaletlerdeki çıraklık ve eğitim bürolarının programları isteyen ilgililere verilmektedir.

Sahibinin görmüş olduğu mükemmel eğitimi belirten çıraklık mezuniyet diplomaları da yine eyalet çıraklık şubelerinden veya çıraklık ve eğitim bürolarından temin edilebilir.

Çıraklık programları iş-başında eğitim ve fiili iş tecrübesini meslekle ilgili teorik derslerle birleştiren bir sistemdir.

Meselâ bir tornacı çırağının yaptığı iş-başında eğitim ve fiili iş tecrübesine ilâveten tornacılık teorisi, teknik resim okumak, teknik resim, iş emniyeti usulleri, mesleki matematik ve bu sanatı ilgilendiren diğer başka konular üzerinde ders-hane tedrisatı yaptırılmaktadır.

Lüzumlu tedrisat eğitiminin yaptırılması sorumluluğu, programı deruhte edenlere aittir. Birçok hallerde bu tedrisat ma-

halli sanat okullarında veya meslek okullarında yaptırılır. Başka hallerde de, programları deruhte etmiş olanlar, ders malzemeleri temin ederek tedrisatı kendileri yürütürler veya mektuplaşma öğretim sistemlerinden yararlanırlar. Veyahut, müşavirlere başvururlar.

Meslek kollarından herhangi birine çırak olarak intisap etmek için, genç namzedin kafasıyla olduğu kadar elleriyle de çalışma kabiliyetinin vasatın üstünde olması lâzımdır. Başarılı olabilmesi için sebatkâr, ihtiras ve inisiyatif sahibi olmalıdır. Programı deruhte edenlerin pek çoğu lise mezunlarını tercih etmektedirler.

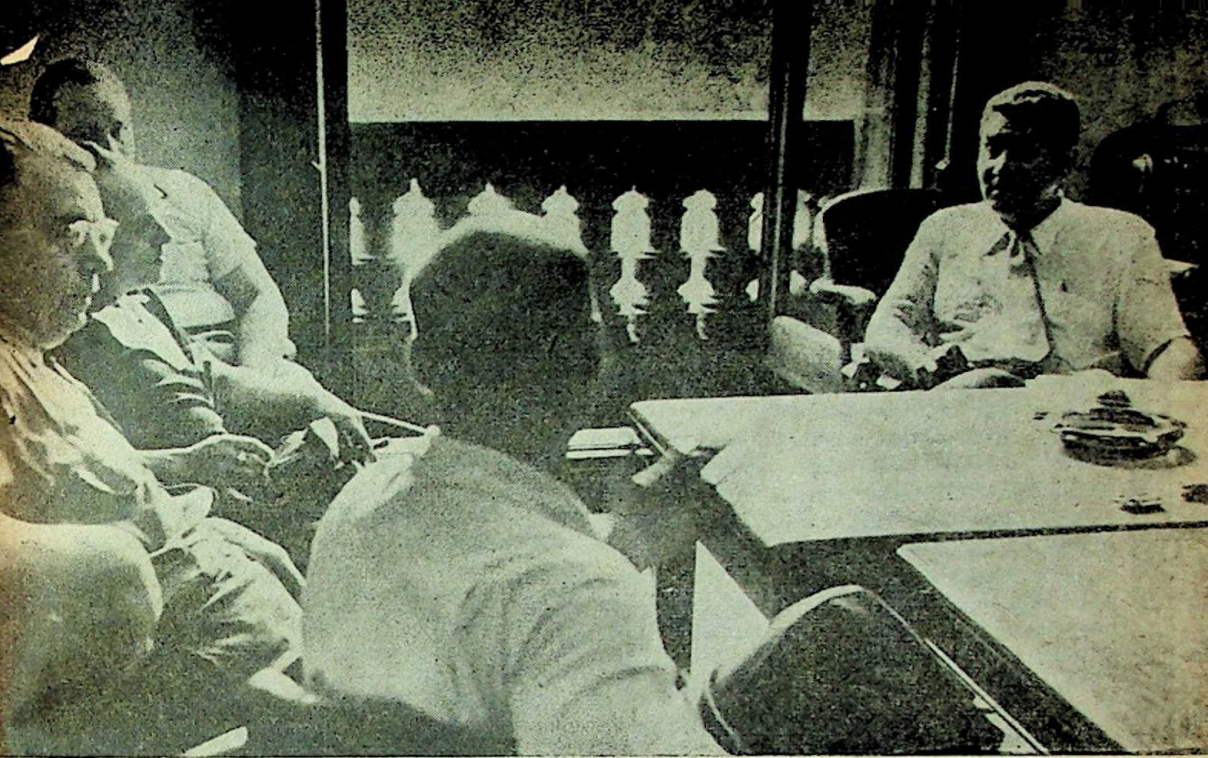
Çıraklığa girmek ve seçilmek için gerekli şartlar yüklü olduğundan müracaatçının vasatın üzerinde kabiliyetli, beden ve sıhhatça da mesleğine uygun olması gerektir.

Matematik ve fen konularında bilgisi olmak şartına gün geçtikçe daha çok önem verilmektedir.

Çıraklar genel olarak 16 - 24 yaş arasında olmaktadır.

Belli başlı bütün sanat kollarında çıraklık eğitimi yaptırılmaktadır. Çıraklığı aklından geçiren bir genç adamın seçme ve tercih yapabileceği pekçok sanat kolu vardır.

Çıraklık Federal Komitesinin tanıdığı meslekleri, işbaşında ve usta yanında eğitim görerek ve iş tecrübesi kazanarak öğrenmek umumiyetle 2-3 senede mümkün olmaktadır.



İşçi - işveren ihtilâfında Amerikan Hükümetinin arabulucusu
(masanın arkasında) her iki tarafı dinliyor.

İşçi - İşveren Münasebetlerinde Hükümetin Rolü

Bir hayli karışık, girift ve mütemadiyen değişmekte olan bir kanunlar manzumesi, adli makamların hükümleri ve idari makamların kararları, federal ve eyalet hükümetleri işçi - işveren münasebetlerinin birçok hususlarına karışmak durumunda bulunmaktadır. Fakat bu karışma, her zaman ve her hususta olmamaktadır. (Burada "İdare" den kasıt işveren idaresidir.) İşçi - İdare münasebetlerinde hükümetin etkisi ve iştirâk çoğalmakta olabilir; fakat buna rağmen hükümet müdahalesinin asgarî bir seviyede tutulmasının arzuya şayan olduğu üzerinde hükümet işveren ve işçi sözcüleri arasında bir fikir birliği —hiç değilse bugün için— mevcuttur. Birleşik Amerika'da işçi - işveren münasebetlerinde hükümetin rolünü anlamak için dikkatimizi, halen alınmış olan nizam ve kontrol tedbirlerinin teferruatından ziyade bu

tedbirlerin mahiyet ve maksadına, ve, hükümet müdahalesinin umumiyetle dışına çıkmadığı, müdahale sınırlarını çevirmek lazımdır.

Wagner Kanununun çıkmış olduğu 1935 yılından önceki devrede hükümetin işçi - işveren münasebetlerine müdahalesi (Demiryolu ve nakliyat sanayii hariç) ekseriya, eyalet mahkemelerinin icraatından ibaretti. Fakat 1935 ten bu yana, gerek Wagner Kanunu ve gerekse 1947 de çıkan işçi - işveren münasebetleri (Taft-Hartley Kanunu) icabı olarak Federal Hükümetin rolü daha aktif ve daha önemli ve daha müessir bir duruma gelmiştir. Bu durum eyaletlerin sahneden çekilmesi neticesini doğurmamış, fakat Federal Hükümet eyalet münasebetlerinde bazı problemlerin ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir. Federal ve eyalet hükümlerinin yetki sahaları

bazı hallerde birbirine karışmış; bazı hallerde de ne federal teşkilâtın, ne de eyaletlerin yetki sahasına girebilen bazı boşluklar husule gelmiştir.

İdarî hükümet mekanizmasının karar-nameleri ile tamamlanan işçi - işveren münasebetleri kanunları girift ve muğlaktır. Fakat, bu kanunların özü olan bazı temel prensiplerin ne olduğu açıktır. Bu temel prensipler belki de yalnız Birleşik Amerika'ya has olan prensiplerdir, belki de değildir. Bu yazının maksadı, evvelâ (ister Federal ister Eyalet olsun) hükümetin esasa müstenit olarak oynadığı rolün ne olduğunu meydana çıkarmak; ikinci olarak, Birleşik Amerika'da mevcut olmayan ve fakat başka memleketlerde belki de tatbik edilmekte olan hükümet müdahalesi şekillerini sıralamak (yani, hükümetin hiçbir şekilde karışmadığı hususların ne olduğunu sıralamak ve üçüncü olarak, işçi - işveren münasebetlerini etkileyen Federal ve Eyalet Hükümetlerinin önemli kanun ve faaliyetlerini özetlemektir.

Bu arada, ihtiyatlı olmak ve bazı hususlara dikkati çekmek lüzumu vardır. Evvelâ, bu yazıda hükümet rolünün bugünkü durumu ele alınmaktadır. Bir nesil önceki durum ziyadesiyle farklı bir şekilde idi ve istikbaldeki durumun da keza bugünkünden bir hayli farklı olması mümkün olabilir. Ayrıca II. Dünya Harbi veya Kore krizi gibi millî olağanüstü durumlar, barış zamanındaki usullerin yerini sert tedbirlere bırakmasını gerektirebilir. İkinci olarak, prensipler veya usuller üzerinde yapılabilecek her türlü genel beyan ve mütalâada bir istisna bulmak, Birleşik Amerika'da her zaman mümkün olan bir şeydir. Yazıda belirteceğimiz hususların dikkate değer istisnalarının olması halinde, bu istisnalara işaret edilecektir; fakat hepsine işaret etmek mümkün değildir. Üçüncü olarak, hükümet müdahalesine ait birçok hususlar, Birleşik Amerika'da pekçok hararetili tartışma ve münakaşalara konu olmuştur ve demokrasinin tabii bir icabı olarak, olmakta da devam edecektir. Hiç şüphesiz ki bugün yürürlükteki kanunlar ve bunların uygulanması sayesinde, işçinin-işverenin ya-

hut âmmenin veya hükümetlerin hedeflerine erişmiş olduklarını ve ihtiyaçları tam olarak karşılanmış olduğunu hiç kimse iddia edemez. Dördüncü olarak, hukukçu olmayan kimseler tarafından yazılan ve yine hukukçu olmayan kimselere kılavuzluk etmek maksadıyla kaleme alınan bu makale, Amerika Birleşik Devletleri Hükümetinin herhangi bir merciinin resmî görüşünü aksettiren bir yazı olarak tefsir edilmemelidir.

Temel Prensipler

Hükümetin işçi - işveren arasındaki işlere müdahale etmesinin dayanak noktasını teşkil eden temel prensiplerden bazıları, Birleşik Amerika Anayasasında zımnen ifade olunmuş, bazıları ise sonraları ortaya konulmuş prensiplerdir. Bu yazıda, hükümet politikasının belli başlı ilkeleri olarak görülen şu hususlar ele alınmaktadır: (1) Birleşme ve teşkilatlanma özgürlüğü; (2) Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı; (3) Özgür toplu sözleşme usulü; (4) Grev hakkı; ve nihayet diğerlerinden biraz farklı bir mahiyette olan (5) toplu iş sözleşmesi için gayri resmî ve verimli tatbikat ve usullerin geliştirilmesi ve devam ettirilmesinde yardımcı olmak suretiyle akıl ve mantık yollarının kullanılmasına hükümetin müzahir olması ve bunu savunması.

Birleşme ve Teşkilatlanma Özgürlüğü

İşverenlerin ve işçilerin teşkilât kurmaları veya tercih edecekleri bir teşkilâta girmeleri hakkı Anayasanın 1 inci, 5 inci ve 14 üncü tâdilleriyle zımnen garanti altına alınmıştır. Sendika kurma ve sendikaya girme hakkı, birleşme özgürlüğünün çok önemli hususlarından biridir. Bu hak ayrıca, federal yasama sistemindeki özel infaz usulleri ile de korunmaktadır. Eyaletlerarası ticareti de kapsayan bu yasama tatbikatı (nezaretçiler, hükümet müstahdemleri, çiftlik işçileri, hizmetçiler gibi) birkaç işçi tipi hariç olmak üzere bütün işçilerin bu hakkını korumaktadır; fakat Anayasadaki genel hükümlere göre istisnasız her türlü işçi - işveren münasebetlerini ve Teşkilatlanma haklarını kapsayan en

önemli Federal Kanun, işçi - işveren münasebetleri kanunudur.

Birleşme özgürlüğü kapsamında, kendi işlerini yönetmek ve güdecekleri maksat ve uygulayacakları metodların kanuna aykırı olmaması, âmme menfaatlerine hâlel getirilmemesi ve üye haklarının korunması şartıyla kendi menfaatlerini istedikleri şekilde arttırmak maksadiyle teşkilât kurmak ve sendika teşkil etmek hakkı vardır. Sendika üyelerinin kendi yöneticilerini ve toplu sözleşmede kendilerini temsil edecek olan mümessillerini kendilerinin seçmesi hakkı önemli bir şekilde sınırlanmış değildir.

Birleşme özgürlüğünün korunması, bu hakların meşru bir şekilde kullanılması sayesinde, icraatta işçilerin korunmasını da gerektirir. Buna göre, ve Taft-Hartley Kanunu gereğince işverenlerin, sendika kurmak veya başka toplu faaliyetlerde bulunmak hakkını kullanan işçilere müdahale etmeleri veya onları zorlamaları haksız bir işveren tasarrufudur.

Toplu İş Sözleşmesi Yapmak Hakkı

Amerika Birleşik Devletleri Hükümetinin başlıca kanunlarda ifadesini bulan prensip ve tutumu, sözleşme usulünü teşvik etmek ve korumaktır. Buna göre, işverenler, istihdam ettikleri işçilerin çoğunluğu tarafından kurulan veya kendilerini temsil etmek üzere seçilen bir sendikayı tanımağa ve bu sendika ile müzakere yapmağa ve işçilerin arzu ettiği müddetçe, toplu sözleşme münasebetini devam ettirmeğe zorunlu kılınmaktadır.

Ayrıca, hem işveren ve hem de sendikanın "iyi niyet ve samimiyet" ile müzakere etmeleri zorunluluğu da konulmuştur; yâni, sırf müzakere icaplarını yerine getirecek şekilde hareket etmek ve fakat aslında bir anlaşmaya varmak niyetinde olmak kanun icabatını yerine getirmek bakımından, yeterli sayılmaz.

"Çoğunluk Kaidesi" prensibi, Birleşik Amerika'daki işçi - işveren münasebetleri-

nin temel bir unsuru olup, sendikaların gelişmesine ve (başka memleketlerdeki durumun aksine olarak) Birleşik Amerika ekonomisinde toplu sözleşmenin büyük bir önem kazanmasına hizmet eden faktörlerden biri —belki de en mühimlerinden biri— olmuştur.

Muayyen bir işyerindeki (meselâ bir fabrikadaki) işçilerin çoğunluğu tarafından seçilen bir sendika, o işyerindeki (üyesi olmayan işçiler de dahil olmak üzere) bütün işçileri temsil etmek hakkına münhasıran sahip olur ve haddizatında böyle bir sendikanın bu durumda, bütün işçileri temsil etmek sorumluluğunu deruhte etmesi icap eder. Bu şekil ve şartlar altında işçileri temsil eden sendikanın yapacağı toplu iş sözleşmesi, işyerindeki bütün işçilere şâmil olur.

Özgür Toplu Sözleşme

Amerika Birleşik Devletlerinde toplu sözleşmeyi karakterize etmek için toplu sözleşme tâbiri ekseriya "özgür" sıfatı ile birlikte kullanılır. Bunun, bazı istisnalarla beraber genel olarak ifade ettiği mânâ şudur: Sendikalar ve işveren kendilerince lüzumlu görecekları her konu üzerinde müzakere yapmakta özgürdürler; varacakları anlaşmanın şartlarını ancak ve yalnız kendileri tâyin ederler; müzakerenin, ve anlaşmanın maksadı, konusu, kapsamı ve neticesi üzerinde hükümet müdahalesinin tesiri ve rolü yoktur.

Taft-Hartley Kanunu bazı istisnaları kayıt ve şarta bağlayan bazı hükümler getirmiştir. Bunlardan biri ve belki de en önemli olanı "Sendikalı işyeri" (Closed shop) usulünü yasaklayan hükümdür. Bu kanunun sağladığı yetki ve imtiyazı kullanan 18 eyalet, "Çalışma Hakları" adı altında eyalet kanunları çıkardılar. Bu eyalet kanunları her türlü sendika teminatının ("Sendikalı işyeri" (Closed Shop), "Sendika işyeri" (Union Shop) ve Sendika üyesliğinin devamı gibi teminatların) her çeşidini yasaklamıştır.

Şurası muhakkak ki, işçiler ve idare, kanunsuz bir fiilde bulunmak gayesini gü-

den anlaşmalar yapamazlar. Keza, serbest rekabete engel olacak tarzda mamûl maddelerin fiyatlarını tesbit veya istihsalı kontrol etmek için yapılacak anlaşmalar federal anti-tröst kanunlarına aykırıdır.

Grev Hakkı

Grev yapma hakkına mutlak bir hak nazarı ile bakılmaktadır. Bu hak arzusu ve isteği hilâfına adam çalıştırmayı ve hizmet ettirmeyi yasaklayan Anayasa hükümleri ile garanti altına alınmış ve ne olduğu iyice açıklanmamış birtakım âmme menfaatleri gözetilerek bazı sınırlamalara bağlanmıştır.

Meselâ federal hükümet memur ve hizmetlilerinin grev hakları yoktur; bazı eyaletlerde de eyalet hükümeti hizmetinde çalışanlarla âmme hizmetleri yapan işçilerin grev yapması yasak edilmiştir. Kanunda, bir grevin millî bir âcil hal yaratmasının muhtemel olduğu durumlarda grevi yasaklamayan ve fakat bir bekleme müddetini şart koşan hükümler mevcuttur. Anlaşma hilâfına yapılan grevler, veya anlaşmayı değiştirmek maksadıyla verilmiş mühlet devresi (Taft - Hartley kanunu icabı olarak verilmesi gereken mühlet) içinde yapılan grevler, kanun himayesine girmeyen faaliyetlerdir. Fakat bu sınırlamalar, grev hakkının önemini ve tatbikatını zayıflatıcı sınırlamalar değildir. Öteden beri grev, veya grev tehdidi işçilerin kuvvet kaynaklarının en etkili bir unsuru olagelmıştır. Amerikan işçisi hükümet ve halkın desteği ile özgür bir cemiyetin bir âlâmeti olan bu hakkı her zaman kullanacaktır.

Akl ve Mantık Yolunun Kullanılması

Hiçbir kimse mâkul olmaya, mantık ve vakıalara dayanarak tartışma veya müzakere yapmaya, yahut hareketlerinin neticelerini düşünmeğe zorlanamaz. Toplu iş sözleşmesi müzakereleri veya işçi-işveren münasebetlerinin başka veçheleri ile işgal edenler bilgisiz olmakta ve hatâ işlemekte serbesttirler. Bununla beraber, gerek federal hükümet ve gerekse birçok eyalet hükümetleri rasyonel tatbikat ve usullerin geliştirilme ve idamesinin, hükümet mer-

cilerinin yapabileceği cinsten yardımlar yüzünden kısırlaşması için gayret sarf ederler.

Ve bunun için federal hükümet, isteyenlerin her zaman temin edebileceği her türlü iş hayatıyla ilgili malûmatı, ekonomi, ticaret ve sanayi bağıntılarına ait analizleri hazırlar ve temin eder. Meselâ Çalışma İstatistik Bürosunun Müstehlik Fiyat Endeksi, toplu iş sözleşmelerinde ücret değişikliklerini tesbit etmek için ziyadesiyle kullanılır. Toplu sözleşmelerle, aralarında ki görüş farklarını sulh içinde halletmek isteyen sözleşmecilere, ihtiyaç gösterdikleri takdirde, gerekli arabuluculuk hizmeti sağlanır. Taft - Hartley Kanununu yürüten Millî Çalışma Münasebetleri Kurulunun ve mahkemelerin karar ve ihdas etmiş oldukları kaidelere göre, iyi niyet ve samimiyetle toplu sözleşme yapma vecibelerinden biri olarak işverenin, müzakere konusu hususlara ait şirkette mevcut gerekli bilgileri sendikaya vermesi gereklidir. Taft - Hartley Kanununun gereğine uygun olarak Çalışma İstatistik Bürosuna, bir anlaşmalar dosyasını âmmenin kararı için tutmak yetkisi ve ihtilâfların halledilmesinde yararlı olabilecek malûmatları sağlamak vazifesi verilmiştir. Sağlam ve sıhatli esaslar dairesinde toplu iş sözleşmesi usulünü geliştirmek, hükümet için her ne kadar başta gelen bir önem taşırsa da hükümet, toplu iş sözleşmeleri kararlarına müessir olacak (fevkalâde âcil hal durumları müstesna) taraflardan birinin lehine olabilecek bir fiil veya icraatta bulunmaktan kaçınmaktadır. Hükümetin yapabileceği veya yapmağa hazır olduğu yardımı kabul etmek veya etmemek serbestisi idarenin ve sendikaların imtiyazındadır.

Hükümetin Yapmadığı Şeyler

Yukarıda ele alınan prensipler yalnız Birleşik Amerika'ya has olan şeyler değildir. Bunlardan yalnız Amerika'ya has olan bir şey varsa o da bu prensiplerin tefsir ve tatbik ediliş şeklidir. Amerika Birleşik Devletlerindeki prensiplerin hususiyetlerini ve başka memleketlerde uygulanan prensiplerden farklı veçhelerini tebarüz ettirmek bakımından, başka memleketlerde

görülen, fakat Amerika'da yeri olmayan bazı tatbikatı sıralamak faydalı olacaktır. Gerekli hallerde başka ülkelerdeki tatbikatın Amerika'da uygulanan şekilleri hakkında bilgi verilecektir. Şunu da tebarüz ettirmek lâzımdır ki, burada sıralayacağımız bazı tatbikat sırf Amerika'da uygulanmamaları yüzünden mutlaka yanlış oldukları mânasına gelmez. Hattâ, bu usullerin çoğu demokrasi ve özgür cemiyet kavramları ile bağdaşan ve bu kavramlara uyan şekillerdir.

Ücretler Sınırlanamaz

Hükümetin asgari ücret hadlerine ait, ve bir ücret tabanı gösteren kanunları neşretmek ve kendi memurlarının ücretlerini tesbit etmektan başka, Amerika Birleşik Devletleri ekonomisindeki ücret hadleri ve ticaret bünyeleri üzerinde hiçbir kontrolü yoktur.

Hakeme Gitme Mecbur Kılınamaz

Çok tâli önemdeki istisnalar dışında, Amerika Birleşik Devletlerinde mecburi hakemlik yoktur (Yâni, tarafların ihtilâflarını bir hakeme götürmelerini ve hake-min kararına riayet etmelerini gerektiren ve bunu cezal müeyyidelere bağlayan usul). Hiçbir hakem federal hükümet hizmetinde değildir.

Hakemliğe geniş çapta başvurulmaktadır; fakat bu tamamen ihtiyari olmaktadır. Ve taraflar kendi hakemlerini kendileri seçmektedir.

Uzlaştırma ve Arabuluculuk Mecbur Tutulamaz

Demiryolları ve hava yolları ihtilâfları ve millî bir kriz yaratacak ihtilâflar dışında, hükümetin uzlaştırma ve arabuluculuk yapması ihtiyaridir. Yani (1) bu hizmetin başarılı olması tarafların arzu ve isteklerine bağlıdır; (2) Hükümet Sendikaların grev yapmasına mâni olmak veya şarta bağlanmış muayyen bir müddet süresi için grevi bıraktırmak bakımından herhangi kanunî bir yetkiye sahip değildir; (3) Tamamiyle şahsî bir hizmettir; öyle ki, arabulucunun yaptığı ve ileri sürdüğü

teklifler, âmme baskısı korkusu olmadan tarafların herhangi birisi tarafından ister gönül rızası ile kabul edilir, ister değişikliğe tâbi tutulur ve isterse tamamen reddedilir.

Sözleşmelerin Şumul ve Gayeleri Üzerinde Sınırlama Yapılamaz

İşçi - işveren ve idare arasında yapılan anlaşmalar bir tek firmayı veya birçok firmayı veya bazen bütün bir sanayi kolunu kapsayabilir. Sözleşme şumulünün tâyin edilmesi hükümetin değil, sendikaların ve idarenin sorumluluğudur. Bu konuda ihtilâfların çıkması halinde, Millî Çalışma Münasebetleri Kurulu, Taft - Hartley Kanununa uyarak işe karışabilir; fakat her ihtilâf, lâıyk olduğu şekilde ele alınır ve sözleşme şumulü meselesinde hükümet herhangi bir tarafın leh veya aleyhine olacak bir tesir icra edemez.

Bir sözleşmede yer alabilecek hususlar üzerinde bazı hükümet tahditleri vardır. (Meselâ sendika teminatı hükümlerinin tahdit edilmesi gibi); fakat sözleşmeye konu teşkil edecek hususların neler olabileceği üzerinde hiçbir hükümet tahdidi yoktur. Meselâ, bir sendika ve bir şirket toplu sözleşmeye konu teşkil eden hususlar üzerinde, canlarının istediği şekilde sözleşebilirler.

Sözleşmeler İhlâl Edilemez

Bir toplu sözleşmenin şart ve hükümlerine bağlı olanlar, yalnız ve sadece sözleşmeyi imzalayanlarla bunların temsil ettiği kimselerdir. Hükümet hiçbir sözleşmeyi başka şirketlere veya bir bütün olarak bir sanayie şâmil kılamaz.

Sözleşmelerin Tescilli Mecburiyeti Yoktur

Sözleşmeler hükümetçe tescil edilemez. Bazı istisnalar hariç, işveren veya sendikaların hükümet makamlarına sözleşme sureti vermelerini âmir kanunî bir hüküm yoktur. Taft - Hartley Kanunu, Çalışma ve İstatistik Bürosunun elde edebildiği sözleşmeleri toplayıp âmme yararı için dosyalanmasını âmirdir, fakat tarafların bu büroya sözleşme suretlerini vermesi tamamen ihtiyaridir.

Ödeme Mecburiyeti Yoktur

Ücretli hafta sonu tatili, ücretli senelik izin, hayat sigortası, tedavi parası, emeklilik, temettü, ek işsizlik primi, tensikat tazminatı veya toplu sözleşmelerde görülen başka ödeneklerin işçiye yapılmasından, işveren mecbur tutulamaz. Bununla beraber, federal kanunlar fazla mesainin tazmini hususunda muayyen standartlara uyulması zorunluğunu derpiş eder. Ayrıca, geçici sakatlık hallerinde mağdur işçiye ücret ödenmesini gerektiren kanunlar dört eyalette mevcuttur. İşverenler de hükümetin işsizlik sigortası ve sosyal sigorta programlarına yardım etmektedirler.

Sendikaların Lisans Alma Mecburiyeti Yoktur

Sendikalar birer gönüllü teşekkül olduklarından, faaliyet gösterebilmeleri için hükümetten lisans almağa mecbur değildirler. Federal Hükümet ve eyalet kanunlarına göre bazı beyanlarda bulunmaları gerekiyorsa da, bunlar malî muhasebeye ve sendika üyelerine karşı bazı başka sorumluluklarla ilgilidir. Sendikalar arzu ettikleri takdirde birleşip hükmi şahsiyeti haiz bir şirket hüviyeti alabilirler. Bunu yapan birkaç sendika da olmuştur. Fakat sendikaların şirket olmaları için koşulmuş bir şart yoktur.

Hükümet ve Kanun Faaliyetlerinin Önemli Olanların Özeti

İşçi-işveren Münasebetleri (Taft-Hartley) Kanunu, 1947

Bu kanunun maksadı, (1) Birbiriyle olan münasebetlerinde, işverenlerin ve işçilerin haklarını tayin etmek, (2) bu hakların kullanılması esnasında her türlü müdahaleyi önlemek; (3) sendika ile olan münasebetlerinde işçilerin fert olarak haklarını korumak ve (4) eyaletlerarası ticareti etkileyen iş ihtilâflarında âmmenin menfaatlerini korumak. İhtilâfların eyaletlerarası ticareti etkilemeyeceği işleri, bu kanunun şümülüne girmez. Ayrıca bu kanun, Demiryolları İş Kanunu şümülüne giren, işçilere uygulanmayacağı gibi, nezaretçilere, hükümet personeline ve ziraat işçilerine ka-

bili tatbik değildir. Bu kanun, Milli Çalışma Münasebetleri Kurulu tarafından yürütülür.

Teşkilatlanma Hakkı

İşçilerin teşkilatlanma ve işveren ile toplu sözleşme yapma hakları bu kanun ile garanti edilmiştir. İşçiye, sendikaya üye olması, sendika faaliyetinde bulunması veya bulunmaması sebebiyle farklı muamele yapılması, hem işverene ve hem de sendikaya şâmil olarak yasaklanmıştır. "Sendikalı işyeri" (Closed Shop) usulü yasaklanmıştır; fakat "Sendika işyeri" (Union Shop) usulü ve sendika aidatları usulleri serbest bırakılmıştır. Tâli boykotlar ve faaliyet sahası ve yetki kapsamı konularındaki ihtilâflarda grev yapılması yasak edilmiştir. Bir sendikanın, sözleşmesini feshetmek veya değiştirmek hususundaki niyetini 60 gün öncesinden hükümete bildirmesi şartı konulmuştur.

Haksız İş Tatbikatı Yasaktır

Yukarıda sayılanlara ilâveten daha başka birkaç "haksız iş tatbikatı" işveren ve sendikalar için yasak edilmiştir. Bu gibi tatbikatlarla ilgili usuller ve alınacak tedbirler kanunda yer almıştır.

Toplu Sözleşme Temsilcilerinin Seçimi

Sözleşme durumundaki bir tarafı temsil edecekleri tayin etmek için Milli Çalışma Münasebetleri Kurulunun temsili seçimler yapması sağlanmış ve sözleşme temsilcisinin hakları belirtilmiştir.

İşin Durması ve Milli Âcil Hal Durumu

Millî mahiyette âcil bir hal yaratılmasına sebebiyet verebilecek veya millî sağlığı ve emniyeti tehlikeye düşürecek iş durmalarını önleyici bazı sınırlamalar kanunda yer alır. Bu durumlarda çıkan iş ihtilâfları ile uğraşmak mes'uliyeti, Amerika Birleşik Devletleri Cumhurbaşkanıya verilmiştir. (Cumhurbaşkanı tavsiyelerde bulunmadan) meseleyi tahkik ve rapor etmesi için bir tahkikat heyeti teşkil edebilir. Raporu aldıktan sonra, Cumhuriyet Baş-

savcısına, iş durmasını yasaklayan bir karar tebligatı çıkarmasını emredebilir. Tarafların, Federal Arabulucu ve Uzlaştırma Servisinin yardımından yararlanarak ihtilâflarını halletmeleri için tanınan 60 günlük müddete ilâveten kendilerini temsil edecek sendikayı tâyin için yapılacak işçi oylamasına ayrılan 15 günlük müddet ve Milli Çalışma Münasebetleri Kurulunun oylama neticelerini Başsavcıya tasdik ettirmesi için ayrılan ilâve 5 günün sonunda, mahkemeden yasaklama kararının kaldırılmasını istemek mecburiyeti vardır. Bu noktaya gelindiği zaman, Cumhurbaşkanı Kongreye rapor verir ve alınacak tedbirler hakkında Kongreye tekliflerde bulunabilir. Uyuşma şartları ile ilgili olarak Cumhurbaşkanı'nın teklifleri tarafları bağlayıcı mahiyette hükmü câri değildir.

Kanunda, işverenlerin işçi temsilcilerine para yardımı yapmalarını yasaklayan, mukavelelerin işçi teşekkülleri tarafından veya işveren tarafından ihlâl edilmesi halinde dâva ikâme edilmesini sağlayan, şirketlerin ve işçi teşekküllerinin politik teberrû veya yardımlarda bulunmalarını yasaklayan, şirket müdürlerinin, hisse senedi sahiplerinin veya sendika mensuplarının şahsî olarak teberru yapmaları buna dahil değildir) hükümler de mevcuttur.

İşçi - işveren Münasebetleri Kanunu, Senatonun tasvibi ile Cumhurbaşkanı tarafından tâyin edilen beş kişiden müteşekkil Milli Çalışma Münasebetleri Kurulu tarafından yürütülür. Kurulun ve Kurul teşkilâtının başlıca fonksiyonları, kanunda belirtilen haksız iş tatbikatına ait yasaklara riayeti sağlamak, müracaatın vâki olması üzerine toplu sözleşme taraflarını tâyin etmek ve işçilerin kendilerini temsil etmesini istedikleri sendikayı tesbit için yapacakları seçimleri yönetmektir. İşçiler isterlerse, herhangi bir sendikanın kendilerini temsil etmesini reddedebilirler.

Sendikaların Mali Durumları

Sendikaların, Milli Çalışma Münasebetleri Kurulunun hizmetlerinden yararlanabilmeleri, Çalışma Bakanlığına her sene bir "İşçi Teşkilâtı Sicil Formu" vermelerini gerektirmektedir. Bu formda yer alan

bazı başka bilgilerin yanısıra sendikanın, gelir, masraf, zimmetini, sendika idaresinde çalışan belli başlı vazifellilerin maaş ve tahsisatlarını belirtmesi ve sendika tüzüğü'nün bir suretini Bakanlığa vermesi gerekmektedir. Bu sicil formunun doldurulması lüzumundan başlıca maksat sendika üyelerinin kendi sendikalarının mali durumu hakkında bir şeyler öğrenmeleri fırsatını sağlamaktır. (İşçiler bu fırsatı başka türlü bulamıyorlarsa) Bu sicil formunun doldurulması bir lisans muamelesi değildir. Diğer bir deyimle, kurulun hizmetlerine ihtiyaç duymayan sendikaların bu beyanda bulunmalarına ve bu sicil formunu doldurmalarına lüzum yoktur. Nitekim, pekçok sayıda mahallî sendika ve bazı millî sendikalar kayıtlı değildirler. Ayrıca, sendikaların millî işlerini yürütme şekillerini tâyin eden standartlar konulmamıştır; yegâne istenen şey, rapor edilen rakamların yanlışsız ve dürüst olmasıdır.

Demiryolları İş Kanunu (1926)

Bu kanun, demiryolları ve havayolları sanayilerindeki işçi - işveren münasebetlerini tanzim eder ve nakliyeciler ile sendikaları sözleşme yapmak ve sözleşmeleri idame ettirmek sorumluluğu ile karşı karşıya bırakır. Bu kanun işçilerin toplu sözleşme haklarını ve bu hakkın uygulanmasını garanti eder ve sağlar. Mukavelelerin yapılması, tâdil edilmesi yürürlükteki bir mukavelelerin tatbikatından doğan ihtilâfların haline mütealîk muayyen bazı usuller vazeder.

Kanunu yürüten iki merci vardır. Senatonun tasvibi ile Cumhurbaşkanı tarafından atanan üç üyeden teşekkül eden Milli Arabuluculuk Kurulu şu hususlarla ilgili ihtilâfların halledilmesinde yardım sağlar: (1) Toplu sözleşme maksatları için temsilcilerin tâyin edilmesi; (2) ücret hadleri değişiklikleri üzerindeki müzakereler ve yeni mukavele için veya eskisinin tâdili için yapılan toplu sözleşme müzakereleri ve (3) toplu iş sözleşmesi müzakereleri neticesinde akdedilmiş bir mukavelelerin tefsir edilmesi. Demiryolları Milli Ayarlama Kurulu, yarısı nakliyeciler tarafından, yarısı da Milli Demiryolu İşçi Sendikaları ta-

rafından seçilen 36 kişiden teşekkül etmiştir. Bu kurul, şikâyet veya mevcut mukavelelerin tatbikat veya tefsirinden doğan ihtilâflar üzerinde nihai ve tarafları bağlayıcı olan hükmü câri kararlar verir.

Bu kanun, bir grevin durdurulması veya geri bırakılması hususunda federal mahkemelerin "emir tebliğ kararları" verme yetkilerinin ne olduğunu tarif etmekte ve bu yetkileri kısmaktadır. Bu kanun ayrıca, bir işçinin, istihdam şartı olarak sendikaya girmeği kabul ve taahhüt ettiği (adına "sarı köpek" mukavelesi denilen) mukaveleleri hükümsüz saymaktadır.

Nazım Rolü Oynayan Başka Kanunlar

Buynnes Kanunu, 1936. Bu kanun, âsâ-yiş içinde yapılan grev nöbetçiliği işine veya işçilerin teşkilatlanma haklarına müdahale etmek maksadıyla tutulmuş kimsele-
rin bir eyaletten bir eyalete götürülmele-
rini yasaklamaktadır.

Lea Kanunu, 1946. Radyo sanayiinde bazı zorlama ve tazyik fiillerini (bir radyo istasyonunda ihtiyacından fazla kimseyi çalıştırması için tazyik yapmak veya kayıt veya başka tipteki programların kullanılmasını zor kullanmak suretiyle tahdit etmeği veya işe munzam işçi alınması lüzumlu hallerde, işverenin bu hareketine mâni olup işbaşındaki personel için fazla ücret talebetmek fiilleri) yasaklayan bir kanundur.

Toplu Sözleşmede Yardım

Federal Arabuluculuk ve Uzlaştırma Servisi, iş ihtilâflarında barış yolu ile anlaşmağa varmalarını sağlamak için işçilere ve idareye yardım etmek maksadıyla kurulmuş bir Amerikan Hükümet teşekkülüdür. Eskiden Çalışma Bakanlığının bir şubesi iken 1947 de İşçi - İşveren Münasebetleri Kanunu ile müstakil bir teşekkül haline getirildi.

Servisin kanunî infaz yetkileri ve mecbur edici kuvveti yoktur. Servisin arabulucuları, sınıf ihtilâflara bir anlaşma zemini bulmak için, tamamiyle arabuluculuk ve uzlaştırma tekniğinin ikna ediciliğine güve-

nirler. Servis, genel olarak, eyaletlerarası ticareti aksatmak tehlikesi bahis konusu olmadıkça, arabuluculuk teşebbüsünde bulunmaz. İhtilâfa taraf olanların biri veya birden fazlasının isteği ile veya kendi kararı ile araya girebilir.

Başka Kanun ve Merciler

Asgari ücret hadleri, fazla mesai ücretleri ve çocuk yaşta işçi çalıştırma konuları, Dürüst Çalışma Standartları Kanunu (1938) şümülüne girer. Bu kanunun hükümleri, eyaletlerarası ticaret ile uğraşan veya eyaletlerarası ticaret konusu mamulleri işleyen işkollarında çalışanlara şâmil-
dir. Bu kanuna göre, bugün için asgari ücret saatte 1,25 dolardır. Haftada 40 saati tecavüz eden çalışma saatleri için fazla mesai ücreti, normal ücretin birbuçuğu kadardır. Tehlikesiz işlerde 18 yaş, asgari işçi yaş haddidir.

Ücretler ve çalışma saatlerini tanzim eden başka kanunlar arasında Âmme Mukaveleleri (Walsh Healey) Kanunu da (1936) vardır. Bu kanun, Federal Hükümetin ihtiyaçları için yapılan 10.000 doları müteceviz ihaleli işler için asgari ücret, fazla mesai ücreti, çocuk işçi çalıştırma, sağlık ve emniyet hususlarında sınırlamalar yapar ve standartlar tesbit eder. Hâkim Ücret (Davis - Bacon) Kanunu, Federal Hükümetin inşaat ihalelerinde çalışacak muhtelif işçi ve teknisyen sınıflarına piyasaya hâkim ücret hadleri üzerinden ücret ödenmesini sağlar. 8 Saat Kanunu, aynı ihale ve mukavelelere şâmil olup, fazla mesai ödenmesini önleyen ve iş günü üzerinde 8 saatlik bir limit koyan bir kanundur. Anti-Kickback Kanunu, Federal fonlarla finanse edilen bir ihale işindeki işçinin sağladığı kazancın bir kısmını işveren müteahhide veya acentasına vermeğe zorlanmasına karşı cezai müeyyideler koyan bir kanundur.

Çalışma Bakanlığının bazı başka mercileri ve faaliyetleri sınıf münasebetlerinde veya tatbikatta etkili olabilirler. Bunlar arasında şunlar bulunmaktadır: İş ve İşçi Bulma teşkilâtı, memleket çapında yayılmış ofis ve bürolarıyla, işçi ve işvereni biraraya getirmek hususunda sistemli bir

gayret sarfeder. Federal hükümet ve eyaletler ile müştereken yürütülen işsizlik sigortası programı, işçi eğitim programları (hem çırak eğitimi ve hem de işçiye yeni eğitim sağlamak için) ve işçileri işbaşında korumak için mevcut emniyet programlarını geliştirme faaliyetleri.

İstatistikî ve Analitik Malûmatın Sağlanması

Toplu sözleşme yapan veya sınıf münasebetlerin başka veçheleri ile istigal eden taraflar için yararlı olabilecek malûmatı sağlamak, Federal Hükümetin önemli olan hizmetlerinden biridir. Ekonomik sistemin genel olarak çalışmasını aksettiren, ücretler, iş sahaları, fiyat seviyeleri, iş saatleri,

prodüktivite, sendika sözleşmelerinde yer alan hükümler, sınıf kazalar vesaire gibi özel ve muayyen hususlardaki malûmat muntazaman yayınlanır. Bu malûmatlar, sendikalar, işverenler, işveren teşkilâtları, arabulucular, hakemler, iş âleminde yayınlanan dergiler, matbuat ve hükümet mercileri tarafından kullanılır.

Bu istatistikî malûmatın çoğu, ABD Çalışma Bakanlığının İşçi İstatistikleri Bürosu tarafından sağlanır. Bu büronun hiçbir icrai veya idari fonksiyonu yoktur. Bu büronun topladığı malûmatın çoğu, işverenlerin iş kayıtlarından temin edilir. Bu malûmatı veren şirkete isminin ifşa edilmemesi hususunda garanti verilir.



A Y Y
Yenişehi

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



331.8 AME 1964