Araştırma Makalesi

"Sınıfın Reddi" ve Irkın İnşası: ABD Emek Hareketinde Irkçılık, Milliyetçilik ve Antikomünizm (1886–1955)

Serter ORAN[1]
ORCID: 0000-0001-5845-7562

DOI: 10.54752/ct.1915907

Öz: Bu çalışma, ABD sendikalizminin 1886–1955 döneminde neden bütün işçileri kapsayan kalıcı bir sınıf dayanışması üretemediğini incelemektedir. Makale, bu sonucu ırkçı üyelik ve temsil rejimleri, milliyetçi meşruiyet arayışı ve antikomünist sadakat pratiklerinin birbirini güçlendirdiği bir "sınıfın reddi" mekanizmasıyla açıklamaktadır. Araştırma, emek tarihi ve siyasi tarih yazınını, seçilmiş dönem belgeleriyle desteklenen mekanizma temelli tarihsel-sosyolojik bir yaklaşımla karşılaştırmalı olarak çözümlemektedir. Bulgular, ırksal kapanmanın iş, ücret, kıdem ve sendikal temsile erişimi katmanlaştırdığını; milliyetçiliğin bu seçici temsili ulusal üretkenlik ve sorumlu sendikacılık söylemleriyle meşrulaştırdığını; antikomünizmin ise eşitlikçi ve radikal alternatiflerin örgütsel alanını daralttığını göstermektedir. Sendika yönetimlerinin bu yönelimi, basit bir sınıfa ihanet anlatısından çok kurumsal tanınma, pazarlık yetkisi, üyelik güvencesi ve örgüt içi denetim arayışlarıyla ilişkilidir. IWW, BSCP, CIO ve UPWA gibi karşı örnekler kapsayıcı dayanışmanın mümkün olduğunu, ancak üyelik genişliği, maddi işyeri dönüşümü ve siyasal özerkliğin aynı örgütsel modelde kalıcılaştırılamadığını ortaya koymaktadır. Çalışma, "sınıfın reddi" ve

[1] Doç. Dr. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi. serter.oran@beun.edu.tr; serteroran@gmail.com

ORAN, S., (2026) "'Sınıfın Reddi' ve Irkın İnşası: ABD Emek Hareketinde Irkçılık, Milliyetçilik ve Antikomünizm (1886-1955)", Çalışma ve Toplum Sayı: 91, C.4, s.2275-2300

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Makale Geliş Tarihi: 25.03.2026- Makale Kabul Tarihi: 05.08.2026

"ırkın inşası" kavramlarıyla Amerikan istisnacılığı tartışmasına örgütsel ve kurumsal bir açıklama sunmaktadır.
Anahtar Kelimeler: Emek Tarihi, İş Sendikacılığı, Beyaz İşçi Vatandaşlığı, Milliyetçilik, Antikomünizm.

"The Rejection of Class" and the Construction of Race: Racism, Nationalism, and Anticommunism in the U.S. Labor Movement (1886–1955)

Abstract: This article examines why U.S. unionism failed to produce durable class solidarity encompassing all workers between 1886 and 1955. It explains this outcome through a "rejection of class" mechanism in which racist membership and representation regimes, the pursuit of nationalist legitimacy, and anticommunist loyalty practices reinforced one another. Methodologically, the study offers a mechanism-centered historical-sociological synthesis of labor-history and political-history scholarship, supported by selected contemporary documents. The findings show that racial closure stratified access to jobs, wages, seniority, and union representation; nationalism legitimized this selective representation through the languages of national productivity and responsible unionism; and anticommunism narrowed the organizational space available to egalitarian and radical alternatives. Union leaders' choices are therefore interpreted not as a simple betrayal of class, but in relation to institutional recognition, bargaining authority, membership security, and organizational control. Counterexamples such as the IWW, BSCP, CIO, and UPWA demonstrate that inclusive solidarity was historically possible, yet membership expansion, material transformation at the workplace, and political autonomy could not be consolidated within a durable organizational model. By linking the "rejection of class" to the institutional construction of race, the article offers an organizational explanation of American exceptionalism.
Key Words: Labor History, Business Unionism, White Worker Citizenship, Nationalism, Anticommunism.

Giriş

ABD emek tarihi, sınıf dayanışmasının vaat ettiği eşitlik iddiası ile ırk temelli hiyerarşilerin kurumsal sürekliliği arasındaki gerilim üzerinde şekillenmiştir. ABD emek tarihinin temel çelişkisi, siyah işçilerin ülkenin ekonomik kalkınmasında kurucu bir unsur olması, buna karşın bu sürecin her aşamasında ırkçılık, dışlanma ve sömürüye maruz kalmasında yatmaktadır. Köleleştirilmiş tarım emeği, ulusötesi

bir fenomen olarak erken kapitalizmin büyümesini beslemiş; Amerikan kapitalizminin yükselişi büyük ölçüde siyah emeğin görünmez katkısına dayanmıştır (Trotter Jr., 2019: xv). Bu tarihsel gerçek, emek hareketinin neden kalıcı bir sınıf dayanışması geliştiremediğini anlamak için kritik bir başlangıç noktası sunmaktadır: ABD'de işçi sınıfı tarihi, üretimin merkezindeki siyah emeğin siyasal ve sendikal vatandaşlıktan dışlanmasının tarihidir; yani sınıfın inşası kadar, sınıfın reddinin de tarihidir.

Bu paradoks, Amerikan işçi sınıfı tarihinin zengin direniş mirasıyla birlikte düşünüldüğünde daha da belirginleşmektedir. 19. yüzyılın sonlarından 20. yüzyılın ortalarına uzanan tarihsel kesitte, 1877 demiryolu grevlerinden 1919 çelik grevlerine ve 1930'ların devasa fabrika işgallerine kadar uzanan, Avrupa'daki emsallerini dahi geride bırakan kanlı, militan ve radikal grev dalgaları yaşanmıştır (Davis, 2000: 55). Ancak tabandan yükselen bu militan enerji, kalıcı bir kurumsal yapıya, kapsayıcı bir sınıf bilincine veya kitlesel bir işçi partisine dönüşememiştir. Aksine, işçi sınıfının etnik, ırksal ve zanaat temelli fay hatlarıyla sürekli bölünmesi, ABD sendikalizminin devasa güvencesiz kitleleri dışarıda bırakıp belirli bir vasıflı işçi zümresini koruyan dar ve seçici bir iş sendikacılığı (business unionism) modeline hapsolmasına yol açmıştır (Dubofsky, 1985: 66; Montgomery, 1987: 6).

Bu tarihsel tablo, literatürde Werner Sombart'ın klasikleşmiş "Neden ABD'de sosyalizm yok?" sorusu etrafında şekillenen "Amerikan istisnacılığı" sorunsalı olarak ele alınmaktadır (Lipset ve Marks, 2000: 131). Ne var ki bu sorunu yalnızca feodal geçmişin yokluğu, dikey hareketlilik miti veya iki partili siyasal sistem gibi dışsal/yapısal faktörlerle açıklamak yetersiz kalmaktadır (Lipset ve Marks, 2000: 54). Asıl derinlemesine incelenmesi gereken dinamik, potansiyel işçi sınıfı dayanışmasının bizzat işçi örgütleri ve sendikal bürokrasi eliyle nasıl sınırlandırıldığı, yönlendirildiği ve nihayetinde parçalandığıdır. Bu çerçevede makalenin temel sorunsalı, ABD sendikalizminin neden tüm işçileri kapsayan, kalıcı ve bütünleşik bir sınıf dayanışması üretemediği üzerinedir.

Bu çalışmada "sınıfın reddi", sınıfın toplumsal bir gerçeklik olarak yokluğunu değil, örgütlü emeğin kapsayıcı bir siyasal özneye dönüşme kapasitesinin tarihsel olarak daraltılmasını ifade etmektedir. Bu kapasite, emek piyasası ile sendikal temsilin ırksal sınırlar içinde örgütlenmesi, seçici temsilin milliyetçi bir meşruiyet kazanması ve bu sınırlara karşı gelişen muhalefetin antikomünist ölçütlerle disipline edilmesi yoluyla daralmıştır. İşverenlerin ve sendikal örgütlerin ırksal pratiklerinin hukuki ve kurumsal düzenlemelerle birleşmesi, dışlanmayı yalnızca işyeri düzeyindeki bir önyargı olmaktan çıkararak işgücü piyasasının ve sendikal temsilin kalıcı bir özelliği hâline getirmiştir (Hill, 1985). Antikomünist tasfiyeler, bu kurumsal kapanmaya karşı gelişen eşitlikçi ve radikal sendikal alternatiflerin örgütsel dayanaklarını zayıflatmıştır (Stepan-Norris ve Zeitlin, 2002).

Bu süreçte sendikal bürokrasinin bütün işçi sınıfını kapsayan bir dayanışmadan çok, sınırları belirlenmiş bir üyelik topluluğunu temsil etmeye yönelmesi; devlet ve işverenler karşısında kurumsal tanınma elde etme, pazarlık yetkisini koruma ve örgüt içi denetimi sürdürme arayışlarıyla ilişkilidir (Hattam, 1993).

Makale, Amerikan istisnacılığı, iş sendikacılığı ve ırk-sınıf ilişkileri üzerine gelişen üç literatür hattını ortak bir açıklama içinde buluşturmayı amaçlamaktadır. Amerikan istisnacılığı tartışmaları, bağımsız bir işçi siyasetinin gelişememesini siyasal sistemin kurumsal özellikleri ve bireyci kültür üzerinden açıklarken; eleştirel emek tarihçiliği Amerikan Emek Federasyonu (American Federation of Labor, AFL) ve Endüstriyel Örgütler Kongresi (Congress of Industrial Organizations, CIO) bürokrasisinin işverenler ve devletle kurduğu uzlaşmaya, sözleşmeci sendikacılığa ve Soğuk Savaş tasfiyelerine odaklanmaktadır (Davis, 2000; Lipset ve Marks, 2000; Lichtenstein, 2002). Irk ve sınıfın birlikte oluşumunu inceleyen literatür ise bu iki yaklaşımın çoğu zaman ikincil bıraktığı bir sorunu görünür kılmaktadır. Du Bois'nın "kamusal ve psikolojik ücret" kavramı, düşük ücretli beyaz işçilerin maddi konumlarını köklü biçimde iyileştirmeyen fakat siyah işçiler karşısında siyasal, hukuki ve toplumsal üstünlük sağlayan ayrıcalıkları açıklamaktadır (Du Bois, 1935). Roediger (1991), bu yaklaşımı genişleterek beyazlığı, beyaz işçi kimliğinin oluşumuna katılan tarihsel bir ilişki olarak kavramsallaştırmaktadır. Bu çalışmanın "sınıfın reddi" kavramsallaştırması, söz konusu yaklaşımları yeniden adlandırmakla sınırlı değildir. Çalışma, beyazlığın sağladığı statü ve kaynak avantajlarının sendikal üyelik, iş hukuku, savaş dönemi devlet-sendika iş birliği ve antikomünist disiplin aracılığıyla nasıl kalıcı bir örgütsel stratejiye dönüştüğünü izlemektedir. Böylece ırkçılık, milliyetçilik ve antikomünizm, farklı tarihsel aşamalarda birbirini besleyerek sınıf dayanışmasının kapsamını daraltan bağlantılı mekanizmalar olarak ele alınmaktadır.

Bu kuramsal çerçevede 'ırkın inşası', beyazlık ve siyahlığın işlere, ücretlere, kıdeme, sendikal temsile ve vatandaşlık haklarına erişimi düzenleyen kurumlar içinde sürekli olarak üretilmesini ifade etmektedir. Makalede bu sürecin farklı boyutlarını izlemek üzere dört bağlantılı kavram kullanılmaktadır. "Beyaz işçi vatandaşlığı", sendikal hakların, insanca yaşanabilir ücretlerin ve vasıflı işlere erişimin beyaz işçilere ait bir statü ve hak alanı olarak kurulmasını tanımlamaktadır (Arnesen, 2002: 28; Trotter Jr., 2022: 17). "Endüstriyel vatandaşlık filtresi", işyerinde demokrasi ve güvence sağladığı kabul edilen toplu sözleşme düzeninin, siyahları, kadınları ve vasıfsız işçileri ikincil konumlara yerleştiren seçici işleyişine işaret etmektedir (Lichtenstein, 2002: 82). "Vatansever işçi", sınıfsal taleplerin savaş ve ulusal görev söylemi karşısında ikincilleştirildiği meşru işçi kimliğini; "sadakat rejimi" ise bu kimliğin sınırlarını yasal düzenlemeler ve örgüt içi disiplin yoluyla koruyan denetim biçimini tanımlamaktadır (Larson, 1975: 21; Schrecker, 1998: 336;

Cherny vd., 2004: 11). Bu kavramlar birbirinden bağımsız dört açıklama değildir: beyaz işçi vatandaşlığı sınıfın toplumsal sınırlarını, endüstriyel vatandaşlık filtresi bu sınırların kurumsal işleyişini, vatansever işçi bunların milliyetçi meşruiyetini, sadakat rejimi ise muhalif alternatiflerin nasıl bastırıldığını göstermektedir.

Bu çalışma, karşılaştırmalı-tarihsel sosyoloji içinde nedensel süreçlerin ve tekrar eden mekanizmaların izlenmesine dayanan bir yaklaşım benimsemektedir. Araştırma, 1886–1955 yılları arasında ABD sendikalizminin dönüşümünü ele alan emek tarihi ve siyasi tarih yazınını kuram yönelimli ve karşılaştırmalı biçimde incelemektedir. İnceleme, ırkçı üyelik ve temsil rejimlerinin, savaş dönemlerinde devlet ile sendikalar arasında kurulan iş birliğinin ve antikomünist disiplin pratiklerinin farklı tarihsel dönemlerde nasıl birbirini tamamlayan süreçlere dönüştüğünü izlemektedir. Bu nedenle çalışma, sistematik bir arşiv veya birincil belge korpusu analizine değil; yayımlanmış tarihsel araştırmaların, karşılaştırmalı vaka anlatılarının ve yer yer başvurulan dönem metinlerinin mekanizma temelli yorumlayıcı bir sentezine dayanmaktadır. Yerel grevler, işyeri uygulamaları ve sendika içi düzenlemeler gibi mikro düzey gelişmeler; AFL ve CIO'nun ulusal politikaları, yasal düzenlemeler ve Soğuk Savaş'ın siyasal koşulları gibi makro süreçlerle bu çerçevede ilişkilendirilmektedir. Tarihsel zaman aralığı, 1886'da AFL'nin kuruluşundan 1955'te AFL ile CIO'nun birleşmesine kadar uzanan dönemle sınırlandırılmıştır. Başlangıç noktası, zanaat temelli ve dışlayıcı sendikacılığın AFL çatısı altında kurumsal bir model kazanmasını; bitiş noktası ise savaş sonrası antikomünist yeniden yapılanma ile sendikal merkezîleşmenin yeni bir örgütsel dengeye ulaşmasını temsil etmektedir. Bu nedenle çalışma, 1886–1955 aralığını Amerikan sendikalizminin dışlayıcı ve kapsayıcı modeller arasındaki mücadeleler üzerinden yeniden biçimlendiği analitik bir dönem olarak ele almaktadır (Dubofsky ve McCartin, 2017: 335; Schrecker, 1998: 339). Bu dönemde dışlayıcı zanaat sendikacılığı ile daha kapsayıcı endüstriyel örgütlenme modelleri karşı karşıya gelmiş; devletle kurulan iş birliği ve antikomünist yeniden yapılanma kapsayıcı dayanışmanın kurumsal alanını belirgin biçimde daraltmıştır. Vaka seçimi, mekanizmanın farklı ölçeklerde—üyelik ve temsil rejimleri, savaş korporatizmi, Taft–Hartley düzenlemeleri ve McCarthyci disiplin pratikleri—nasıl işlediğini gösterecek biçimde yapılmıştır.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, ırkın sendikal üyelik, temsil, kıdem ve iş dağılımı düzenlemeleri içinde maddi ve kurumsal olarak nasıl üretildiğini incelemektedir. İkinci bölüm, Gompersçi Americanism ile savaş korporatizminin seçici sendikal temsile nasıl milliyetçi bir meşruiyet sağladığını ele almaktadır. Üçüncü bölüm, savaş sonrası antikomünizmin Taft–Hartley Yasası, CIO içindeki ihraçlar ve yerel sadakat uygulamaları aracılığıyla örgütsel bir disiplin rejimine dönüşmesini açıklamaktadır. Dördüncü bölüm ise New Orleans liman

işçileri, IWW, BSCP, CIO ve UPWA gibi karşı örnekleri karşılaştırarak kapsayıcı sınıf dayanışmasının hangi koşullarda gelişebildiğini ve neden kalıcı bir kurumsal üstünlük kuramadığını tartışmaktadır.

Irkın Sendikal Alanda Maddi ve Kurumsal İnşası

Bu bölüm, ırkçılığı işlere, ücretlere, kıdeme ve temsile erişimin düzenlenmesi içinde işleyen maddi ve kurumsal bir ilişki olarak ele almaktadır. Irksal kapanma, beyaz ve çoğunlukla vasıflı işçilere belirli işlere erişim, ücret ve mesleki ilerleme bakımından avantajlar sağlarken, siyah işçileri düşük ücretli, güvencesiz ve mesleki ilerleme kanalları sınırlı konumlarda tutmuştur. Sendikal örgütlenme bu nedenle bir yandan belirli işçi gruplarının pazarlık gücünü artırmış, diğer yandan örgütlenebilir işgücü tabanını daraltarak işgücü piyasasındaki ırksal bölünmenin sürmesine katkıda bulunmuştur. Bölümün ilk kısmı bu kapanmanın üyelik ve temsil rejimlerindeki işleyişini, ikinci kısmı ise refah politikaları, iş hukuku ve kıdem düzenlemeleri aracılığıyla nasıl kalıcılaştığını incelemektedir.

Beyaz İşçi Vatandaşlığı: Üyelik, Temsil ve Örgütsel Kapanma

19. yüzyılın sonlarında beyaz ve siyah ücretliler benzer geçim baskılarıyla karşı karşıya olmalarına rağmen, oy hakkı, sendika üyeliği ve vasıflı işlere erişim bakımından aynı konumda değildi. Trotter Jr. (2019: 17), beyaz ücretlilerin siyasal temsil ve sendikal örgütlenme kanallarından yararlanabildiğini, siyah işçilerin ise üretimin merkezinde yer almalarına karşın ırksal eşitsizlik rejiminin içinde tutulduğunu belirtmektedir. Bu ayrışma, girişte tartışılan kamusal ve psikolojik ücretin sendikal alandaki karşılığıdır: beyazlık, toplumsal bir statünün yanı sıra işe, mesleki ilerlemeye ve örgütsel temsile erişim sağlayan bir kaynak hâline gelmiştir (Du Bois, 1935; Roediger, 1991). "Beyaz işçi vatandaşlığı" böylece ortak ekonomik konumun kendiliğinden sınıf birliğine dönüşmesini engelleyen, maddi kaynaklarla desteklenmiş bir üyelik biçimi olarak kurulmuştur. Bu vatandaşlık biçimi, sembolik üstünlüğü sendikal üyelik kuralları, temsil yetkileri ve mesleki ilerleme kanalları aracılığıyla somut örgütsel sınırlara dönüştürmüştür.

Bu örgütsel kapanmanın en açık örneklerinden biri demiryolu kardeşliklerinde görülmektedir. Bu örgütler üyelik koşullarını açıkça "white men only—yalnızca beyaz erkekler" biçiminde belirleyerek siyah işçileri toplu pazarlık ve sendikal temsil alanının dışında tutmuştur (Arnesen, 2002: 12–15). Üyeliğin sınırlandırılması, kıdem listeleri, terfi kanalları ve tercih edilen işlere erişim üzerinde de beyaz sendikaların denetim kurmasını sağlamıştır. Demiryolu iş hukukunun bu

örgütlere tanıdığı temsil yetkisi, dışlamayı sendika içi bir tercihin ötesine taşıyarak ücret ve çalışma fırsatlarının dağıtımını belirleyen hukuki bir araca dönüştürmüştür (Arnesen, 2002: 211). "Endüstriyel vatandaşlık filtresi" bu noktada, sendikal korumanın kimlere sağlanacağını ve kimlerin düşük statülü işlerde kalacağını belirleyen somut bir işleyiş kazanmıştır.

Üyelikten dışlanma siyah işçilerin siyasal temsil kapasitesini de sınırlandırmıştır. Whann (2020: 1–3), sendikaların hükümet politikalarını ve çalışma mevzuatını etkilemede önemli kanallar olduğu bir dönemde, siyah işçilerin ya tamamen dışarıda bırakıldığını ya da ayrı ve yardımcı yerel örgütlere yönlendirildiğini belirtmektedir. Böylece siyah işçiler toplu pazarlığın sağladığı ekonomik korumalardan mahrum kalırken, çalışma hayatına ilişkin siyasal kararların alınmasında da ikincil konuma itilmiştir. AFL'nin eşitlik söylemi bu koşullarda bütün işçi sınıfını kapsayan bir hak anlayışına değil, üyelik sınırları önceden belirlenmiş seçici bir temsile dayanmıştır.

Sendikal üyelik düzeyindeki bu kapanma, devletin refah politikaları ve emek hukuku tarafından desteklendiğinde, belirli örgütlerin dışlayıcı tercihi olmaktan çıkarak daha geniş bir işgücü rejiminin parçasına dönüşmüştür.

Irksal Dışlamanın Kurumsallaşması: Refah Devleti, İş Hukuku ve Temsil Rejimleri

New Deal reformları sendikal hakların ve sosyal korumanın kapsamını genişletirken, bu haklardan yararlanacak işçi kategorilerini eşit biçimde tanımlamamıştır. Katznelson (2013: 84–85), Roosevelt yönetiminin reform programının Güney'in ırkçı siyasal düzeniyle kurulan uzlaşmaya dayandığını belirtmektedir. Tarım ve ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik ve işsizlik sigortası kapsamı dışında tutulması, Güney'deki siyah işçileri orantısız biçimde etkilemiştir; bu iki işkolu bölgedeki siyah çalışanların yaklaşık üçte ikisini barındırmaktaydı (Katznelson, 2013: 111). Böylece devlet, "işçi vatandaşlığı"nın kapsamını hukuken genişletirken siyah emeğin önemli bir bölümünü bu kategorinin dışında bırakmıştır. New Deal bu bakımdan yeni bir ırksal düzen kurmaktan çok, sendikal üyelik ve işgücü piyasasında daha önce oluşmuş sınırları refah politikalarına taşımıştır. Bu kurumsal mantık New Deal'a özgü değildir; kökleri daha erken tarihli temsil, kıdem ve toplu sözleşme düzenlemelerine uzanmaktadır.

Bernstein (2000: 238), ilerici iş kanunları olarak sunulan düzenlemelerin dışlayıcı sendikalara tek temsil yetkisi tanıyarak beyaz işçilerin örgütsel tekelini güçlendirebildiğini belirtmektedir. Arnesen'in incelediği demiryolu vakaları bu işleyişi somutlaştırmaktadır. Georgia'daki 1909 grevinde uygulanan çifte kıdem sistemi siyah işçileri terfi hattından uzaklaştırmış; 1911'de Queen and Crescent

Route (Q&C) üzerindeki bir vakada ise tercih edilen rotalarda çalışabilecek siyah işçilerin sayısı sözleşmeyle beyaz işçilerin yarısıyla sınırlandırılmıştır (Arnesen, 2002: 35–39). Kıdem ve kota düzenlemeleri, ırksal hiyerarşiyi kişisel tutumlardan bağımsız biçimde yeniden üreten bir iş dağıtım sistemi yaratmıştır. Devletçe tanınan temsil ve arabuluculuk mekanizmaları da bu dağılımı sözleşmesel güvence altına almıştır.

Irksal kapanmanın ekonomik mantığı iki farklı ölçekte değerlendirilmelidir. Ashenfelter (1972: 450), sendikalaşmanın siyah işçilerin göreli ücretlerini artırabildiğini, ancak istihdam olanaklarını aynı ölçüde genişletmediğini göstermektedir. Bu sonuç, dışlayıcı sendikacılığın beyaz üyeler açısından yüksek ücretli ve tercih edilen işleri koruyan kısa vadeli bir avantaj üretebildiğine işaret etmektedir. Bununla birlikte siyah işçilerin düşük ücretli ve terfi kanalları sınırlı bir emek tabakası olarak tutulması, işverenlerin işgücü içindeki ücret ve statü farklılıklarını sürdürmesine elverişli bir yapı yaratmıştır. Örgütlenebilir işgücü tabanının daralması, sendikaların ücret ve çalışma koşullarını bütün piyasa ölçeğinde yükseltme kapasitesini de sınırlandırmıştır. Bu nedenle beyaz işçilerin kısa vadede elde ettiği iş, ücret ve statü avantajlarının, daha geniş işçi sınıfının pazarlık gücü bakımından uzun vadeli bir maliyet taşıdığı söylenebilir. Irkçılık sınıf çıkarını ortadan kaldırmamış; onu belirli üyelerin kısa vadeli çıkarları etrafında daraltmıştır.

Bu bölümde incelenen üyelik, kıdem ve temsil düzenlemeleri, Amerikan sendikalizminin sınıf çıkarlarını bütünüyle terk etmediğini; ancak bu çıkarların kapsamını beyaz ve vasıflı üyelerin iş, kıdem ve temsil alanlarındaki konumlarıyla sınırladığını göstermektedir. Irksal kapanma belirli grupların pazarlık gücünü korurken, daha geniş bir örgütlenme tabanının oluşmasını engellemiş ve işgücü piyasasındaki ücret, statü ve mesleki ilerleme farklılıklarını kalıcılaştırmıştır. Bundan sonra açıklanması gereken, bu seçici temsil biçiminin açık ayrımcılığın ötesinde hangi siyasal dil aracılığıyla meşrulaştırıldığıdır.

Milliyetçilik ve Sendikal Meşruiyet

Birinci bölüm, ırksal kapanmanın üyelik, kıdem ve temsil düzenlemeleri aracılığıyla nasıl maddi ve kurumsal bir yapı kazandığını göstermiştir. Bu yapının kalıcılaşması, dışlayıcı uygulamaların yanı sıra onları meşru bir sendikal strateji olarak sunan siyasal bir dile de bağlıydı. Milliyetçilik, sendika liderliklerinin işverenlerle pazarlık edebilen ve devlet tarafından tanınan "sorumlu" aktörler olarak konumlanmasını kolaylaştırırken, işçi taleplerinin sınırlarını ulusal üretkenlik, kamu düzeni ve vatandaşlık görevleri üzerinden yeniden tanımlamıştır. Bu bölüm, söz konusu meşruiyet dilinin önce Gompersçi Americanism içinde nasıl şekillendiğini, ardından savaş dönemlerindeki devlet-sendika iş birliği aracılığıyla nasıl kurumsallaştığını incelemektedir.

Gompersçi Americanism: İş Sendikacılığı ve Ulusal Meşruiyet

Bu çalışmada Gompersçi Americanism, Amerikan siyasal kurumlarına, serbest girişim düzenine ve ulusal sadakate bağlılığı sendikal meşruiyetin ölçütü hâline getiren anlayışı tanımlamaktadır. Gompers, AFL'yi kapitalizmi ortadan kaldırmayı amaçlayan bir sınıf örgütü olarak değil, mevcut düzen içinde ücret, çalışma süresi ve çalışma koşullarında somut iyileştirmeler sağlayacak bir pazarlık aracı olarak tasarlamıştır (Kaufman, 1973: 6; Livesay, 1978: 45). Bu yönelim sınıf çıkarlarını bütünüyle reddetmemiş, onları örgütlü üyelerin kısa vadeli ekonomik kazanımlarıyla sınırlamıştır. Sendika liderlikleri açısından bu model, işverenlerle düzenli pazarlık kanalları kurma, örgütsel özerkliği koruma ve devlet nezdinde meşru bir muhatap olarak tanınma olanağı sunmuştur. Toplumsal dönüşüm hedefinin sendikal programın dışında tutulması, düşünsel tercihle sendikal kurumun sürekliliğini güvence altına alma arayışının birleştiği örgütsel bir strateji olarak değerlendirilmelidir.

Bu ekonomik pragmatizm, sendikal topluluğun kimlerden oluşacağı konusunda kapsayıcı bir tutuma yol açmamıştır. Moreno'nun (2006: 142) "dışlama yoluyla Amerikalılaştırma" olarak tanımladığı çizgide, sendikal üyelik Amerikan işçi vatandaşlığına kabulün araçlarından biri hâline gelmiştir. Gompers'ın Doğu ve Güney Avrupa'dan gelen göçün sınırlandırılmasını desteklemesi, ücret rekabetine ilişkin kaygılar kadar, "Amerikan işçisi" kategorisinin sınırlarını belirleme çabasını da yansıtmaktadır (Kurland, 1972: 21). Breitzer'in (2011) "tartışmalı Amerikalılık" kavramıyla işaret ettiği üzere sendikal alan, ekonomik temsilin yanında kimlerin ulusal topluluğun meşru üyesi sayılacağına ilişkin bir mücadele alanıdır. Bu bakımdan Americanism, beyaz ve yerleşik işçilerin tercih edilen işlere, sendikal temsile ve vatandaşlık haklarına erişimini koruyan örgütsel kapanmaya siyasal bir gerekçe sağlamıştır.

Gompers'ın sosyalizme karşı tutumu da bu meşruiyet anlayışının sınırlarını ortaya koymaktadır. Livesay'e göre (1978: 52), Gompers sosyalizmi ekonomik vaatlerinden habersiz olduğu için değil, Amerikan demokrasisi ve gönüllü sendikacılık anlayışıyla bağdaşmadığını düşündüğü için reddetmiştir. Böylece sosyalizm, sendikal stratejiler arasındaki olağan bir farklılık olmaktan çıkarak "Amerikanlığa" uygunluğun sorgulandığı ideolojik bir meseleye dönüşmüştür. Bu aşamada henüz Soğuk Savaş döneminin kurumsallaşmış antikomünist tasfiye düzeninden söz edilemez; ancak kabul edilebilir sendikacılığın sınırlarını ulusal sadakat üzerinden çizen temel ayrım oluşmuştur. Savaş yılları, bu ideolojik sınırın devlet desteğiyle kurumsal bir ilişkiye dönüşmesini sağlayacaktır.

Savaş Korporatizmi, Üretken Vatandaşlık ve "Vatansever İşçi"

Birinci Dünya Savaşı, Gompersçi Americanism ile devlet politikaları arasındaki ilişkinin kurumsal bir biçim kazandığı ilk önemli eşiklerden biridir. Gompers, savaş döneminde vatanseverliği sendikal yükümlülüğün temel unsurlarından biri olarak ele almış ve işçi hareketini Wilson yönetiminin savaş politikalarıyla uyumlu bir çizgiye yöneltmiştir (Larson, 1975: 21). Bu iş birliği, sendikal hareketin devlet tarafından meşru bir toplumsal ortak olarak tanınmasını sağlarken, emek taleplerini savaş üretiminin gerekleriyle uyumlu hâle getirmiştir. "Vatansever işçi" böylece belirli ekonomik taleplerden vazgeçmiş işçiyi değil, bu talepleri ulusal seferberliğin sınırları içinde dile getiren makbul sendika üyesini temsil etmeye başlamıştır.

Devlet kontrolündeki demiryolu endüstrisinde ABD Demiryolları İdaresi (United States Railroad Administration, USRA) tarafından yürütülen düzenlemeler, bu koşullu vatandaşlık anlayışının sınırlarını göstermektedir. 27 Sayılı Genel Emir (General Order No. 27) ile ilan edilen "eşit işe eşit ücret" ilkesi ulusal birlik ve demokratik reform diliyle sunulmuş, ancak uygulama siyah işçilerin alt kademe pozisyonlarda yoğunlaşmasını ve sendikal temsilden dışlanmasını sona erdirmemiştir (Arnesen, 2002: 191, 193). Buradaki temel çelişki, reformun bütünüyle etkisiz olması değil, eşitliği mevcut iş ve statü kategorileri içinde tanımlamasıdır. "Üretken vatandaşlık" bütün işçileri eşit biçimde kapsayan bir hak kategorisine dönüşmemiş; ulusal üretime katkısı tanınan fakat işgücü hiyerarşisindeki yeri değiştirilmeyen siyah emek için sınırlı bir vaat olarak kalmıştır.

İkinci Dünya Savaşı sırasında devlet-sendika iş birliği daha istikrarlı bir kurumsal pazarlığa dönüşmüştür. Sendikalar 'grev yapmama sözü' aracılığıyla üretim sürekliliğini kabul ederken devlet, Ulusal Savaş Çalışma Kurulu (National War Labor Board, NWLB) gibi mekanizmalarla toplu pazarlığı merkezileştirmiş ve işyeri çatışmalarını denetim altına almıştır (Davis, 2000: 76). Buna karşılık üyeliğin sürdürülmesi (maintenance of membership) düzenlemeleri, sendikaların işyeri örgütlülüğünü ve üyelik tabanını korumasını kolaylaştırmıştır (Lichtenstein, 1982: 78). Bu karşılıklı düzenleme devlet açısından üretim disiplini, sendika yönetimleri açısından ise kurumsal tanınma ve örgütsel güvence sağlamıştır. Bürokratik liderliğin savaş korporatizmini benimsemesi bu nedenle salt milliyetçi bağlılıkla açıklanamaz; düzenli pazarlık yetkisi kazanma, üyeliği koruma ve taban eylemliliğini denetleyebilme gibi somut örgütsel getiriler de bu tercihte etkili olmuştur.

Savaş korporatizmi, Amerikan sendikalarının sınıfsal talepleri tümüyle terk etmesine yol açmamış; bu taleplerin meşru biçimini ulusal üretkenlik ve kamu düzeniyle uyumlu pazarlık olarak tanımlamıştır. Bu düzen sendikaların kurumsal konumunu güçlendirirken grev, örgüt içi muhalefet ve sistem eleştirisi gibi eylem

biçimlerinin "sorumsuzluk" veya sadakatsizlikle ilişkilendirilmesine elverişli bir siyasal dil yaratmıştır. Milliyetçiliğin bölüm boyunca izlenen temel işlevi burada belirginleşmektedir: belirli üye gruplarının ekonomik çıkarlarının temsili, devletle iş birliği ve ulusal aidiyet aynı meşruiyet çerçevesinde birleştirilmiştir. Bu düzen, savaş sonrası antikomünist sadakat rejiminin gelişeceği kurumsal ve siyasal zemini hazırlamıştır.

Antikomünizm ve Sadakat Rejimleri

Önceki bölümde incelenen Gompersçi antisosyalizm ve savaş korporatizmi, meşru sendikacılığın sınırlarını ulusal sadakat, kurumsal tanınma ve kamu düzeni üzerinden çizmiştir. Savaş sonrası dönemde bu sınırlar, ideolojik ölçütlerin hukuk, federasyon içi denetim ve yerel örgüt kuralları aracılığıyla uygulanabilir bir disiplin düzenine dönüşmesiyle yeni bir nitelik kazanmıştır. Bu bölüm, antikomünizmin Taft–Hartley Yasası, CIO içindeki ihraçlar ve yerel ve uluslararası sadakat pratikleri üzerinden sendikal alanı nasıl yeniden yapılandırdığını incelemektedir.

Taft–Hartley: Hukuki Kısıtlama ve İdeolojik Uygunluk

1947 tarihli Taft–Hartley Yasası, savaş sonrasındaki grev dalgası ve sendikaların artan kurumsal gücü karşısında işverenlerin ve federal devletin müdahale kapasitesini genişleten bir düzenleme olarak kabul edilmiştir. Yasa; ulusal acil durum gerekçesiyle grevlerin geçici olarak durdurulması, ikincil boykotların sınırlandırılması ve sendikaların belirli eylemlerinin haksız emek uygulaması kapsamına alınması gibi hükümlerle, 1935 tarihli Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası'nın (Wagner Yasası) sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık lehine oluşturduğu hukuki çerçeveyi daraltmıştır (Gold, 2012: 107–110; National Labor Relations Board, t.y.). Bu çalışmanın konusu bakımından en önemli düzenleme, sendika yöneticilerinin komünist olmadıklarına dair yeminli beyan sunmasını, bağlı oldukları sendikanın Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu (National Labor Relations Board, NLRB) temsil ve haksız emek uygulaması süreçlerinden yararlanabilmesinin koşulu hâline getiren 9(h) hükmüdür (U.S. Department of Labor, t.y.). Bu nedenle söz konusu beyan, bütün sendikal faaliyetleri doğrudan yasaklayan bir ceza hükmünden çok, devletin sağladığı kurumsal kanallara erişimi ideolojik uygunluğa bağlayan bir filtre olarak işlemiştir.

Taft–Hartley sol kadroları kendiliğinden sendikalardan çıkaran bir tasfiye hükmü değildir. Asıl etkisi, ideolojik beyanı örgütsel haklara erişimle ilişkilendirerek sendika içindeki güç dengelerini değiştirmesidir. Beyanı reddeden sendikalar NLRB'nin sağladığı temsil ve uyuşmazlık çözüm kanallarından mahrum kalma riskiyle karşılaşırken, uyumu savunan yöneticiler kendi çizgilerini örgütün kurumsal

haklarını koruma zorunluluğu olarak sunabilmiştir. Böylece yasal baskı, federasyon içi denetim ve McCarthyci siyasal atmosferle birleşerek "sadakat rejimi"ni oluşturmuştur. Antikomünizmin kurumsal etkisi, belirli düşüncelerin yasaklanmasını aşarak yöneticilik, temsil ve kamusal meşruiyet haklarının ideolojik uygunluğa bağlanmasında ortaya çıkmıştır (Schrecker, 1998: 303–312).

CIO İçinde Tasfiye ve Örgütsel Yeniden Yapılanma

Taft–Hartley'in yarattığı baskı ve teşvik yapısı, CIO içinde 1949–1950 yıllarında yürütülen ihraçlarla somutlaşmıştır. CIO yönetimi, Komünist Parti'nin politikaları doğrultusunda hareket ettiğini ve federasyonun iç ve dış politika çizgisine uymadığını ileri sürdüğü on bir bağlı sendikayı örgütten çıkarmıştır. Resmî soruşturmalarda Marshall Planı, Truman Doktrini, Dünya Sendikalar Federasyonundan ayrılma ve 1948 başkanlık seçimleri gibi konularda CIO çizgisine karşı çıkılması, "komünist denetim" iddiasının başlıca göstergeleri arasında gösterilmiştir (Congress of Industrial Organizations, 1954). Tasfiye böylece yöneticilerin kişisel siyasal kimliğini aşan ve bağlı sendikaların merkezî federasyon politikalarına uyumunu ölçen kurumsal bir uygunluk testine dayanmıştır.

İhraçların etkisi, özellikle kitlesel üretim sektörlerinde faaliyet gösteren ve ırklar arası örgütlenme deneyimleri geliştirmiş sendikalarda belirginleşmiştir. Amerika Birleşik Elektrik, Radyo ve Makine İşçileri Sendikası (United Electrical, Radio and Machine Workers of America, UE), Uluslararası Maden, Değirmen ve Eritme Tesisi İşçileri Sendikası (International Union of Mine, Mill and Smelter Workers, Mine–Mill) ve Gıda, Tütün, Tarım ve İlgili Sektörler İşçileri Sendikası (Food, Tobacco, Agricultural and Allied Workers, FTA) bu sürecin başlıca örnekleri arasındadır. Zieger (1995: 149, 214), tasfiyelerin CIO'yu daha antikomünist, merkezî liderliğin siyasal çizgisine daha sıkı bağlı ve bürokratik bakımdan daha denetlenebilir bir federasyona dönüştürdüğünü belirtmektedir. Goldfield'e göre (1993: 27), sol eğilimli sendikaların zayıflatılması, ırk eşitliğini toplu pazarlık ve taban örgütlenmesiyle birleştiren sendikacılık olanaklarını da daraltmıştır. Dolayısıyla ihraçların analitik önemi, CIO içindeki alternatif örgütlenme modelinin kurumsal dayanaklarını zayıflatmasında yatmaktadır. Moreno'nun da belirttiği gibi, bu yeniden yapılanma sendikaların kamusal demokrasi söylemi ile siyah işçilerin örgütlenme ve eşitlik talepleri arasındaki mesafeyi artırarak ırksal statükonun sendikal alanda sürmesine katkıda bulunmuştur (Moreno, 2006: 221).

Yerel Sadakat Rejimleri ve Uluslararası Uyum

Merkezî düzeydeki tasfiye, yerel sendika kurallarında gündelik bir denetim biçimine dönüşmüştür. Portland Liman İşçileri Yardımlaşma Derneği (Portland Longshoremen's Benevolent Society, PLSBS) örneğinde, önceki beş yıl içinde komünist bir örgüte üye olan veya böyle bir örgüte destek veren işçilerin yerel yönetim görevleri üstlenmesi engellenmiştir (Connolly, 2011: 170). Yeni liderlik sadakat yeminlerini uygulamış, sendika salonlarındaki açık tartışmayı sınırlandırmış ve örgüt içi muhalefeti sadakatsizlikle eşitlemiştir (Connolly, 2011: 171). Bu örnek, antikomünizmin federasyon merkezindeki kadro değişikliklerini aşarak aday olma hakkını, örgüt içi tartışmayı ve yönetime katılmayı düzenleyen yerel bir denetim dili olarak da işlediğini göstermektedir.

Antikomünist uygunluk ölçütü aynı dönemde uluslararası sendikal ilişkileri de biçimlendirmeye başlamıştır. Dünya Sendikalar Federasyonunun 1949'da bölünmesi sırasında CIO ve Britanya Sendikalar Kongresi örgütten ayrılırken, ABD Dışişleri Bakanlığı tarafından hazırlanan bir değerlendirme, federasyonun etkisinin azaltılmasını ve yeni bir "demokratik" antikomünist sendikal merkezin kurulmasını Amerikan dış politikası açısından yararlı görmüştür. Belgede hükümetin AFL ve CIO'nun antikomünist uluslararası girişimlerini teşvik edip kolaylaştırabileceği de açıkça belirtilmiştir (U.S. Department of State, 1949). Bu örnek, Amerikan sendikalarının dış politika çizgisiyle uyumunun yalnızca daha sonraki AFL–CIO kurumlarının faaliyeti olmadığını; 1955 birleşmesinden önce oluşmaya başlayan bir iş birliği biçimi olduğunu göstermektedir. Schuhrke (2024), bu erken ilişkinin sonraki on yıllarda küresel bir antikomünist emek siyasetine dönüşen uzun vadeli sonuçlarını ortaya koymaktadır.

Antikomünizmin ayırt edici etkisi, belirli bir fikir veya kadro grubunun mahkûm edilmesinin ötesine geçerek sendikaların devlet kurumlarına erişimini, federasyon içindeki konumunu, yöneticilik hakkını ve örgüt içi tartışmanın sınırlarını aynı ideolojik uygunluk ölçütüne bağlamasıdır. Hukuki kısıtlama, federasyon içi ihraç ve yerel disiplin, sendikal muhalefetin hareket alanını farklı ölçeklerde daraltan bağlantılı uygulamalar olarak işlemiştir. Bir sonraki bölüm, bu çizgiye farklı dönemlerde alternatif oluşturan IWW, BSCP, CIO içindeki sol eğilimli sendikalar ve UPWA gibi örgütlenme deneyimlerini kapsayıcı sınıf dayanışmasının olanakları ve sınırları açısından karşılaştırmaktadır. Buraya kadar ele alınan tarihsel süreç, ırksal kapanma, milliyetçi meşruiyet ve antikomünist disiplinin aynı anda ve aynı yoğunlukta işlemediğini; farklı dönemlerde farklı kurumsal biçimler kazandığını göstermektedir. Bu dönüşümün başlıca aşamaları ile baskın sendikal yönelimlerin karşısında gelişen kapsayıcı alternatifler Tablo 1'de birlikte gösterilmiştir:

Tablo 1. ABD Emek Hareketinde Seçici Temsil, Kapsayıcı Alternatifler ve Kurumsal Dönüşüm (1886–1955)

	1886–1917	1917–1935	1935–1947	1947–1955
Baskın Kurumsal Yönelim	AFL Zanaat Sendikacılığı; Irksal Üyelik ve Temsil Kapanması	AFL Gönüllülüğü; Seçici Temsilin Sürekliliği	CIO'nun Endüstriyel Sendikacılığı; Kapsayıcılık–Bürokratikleşme Gerilimi	Antikomünist Yeniden Yapılanma; Merkezileşme ve Seçici Temsil
Kapsayıcı Alternatifler	IWW'nin Endüstriyel ve Irklararası Örgütlenme Modeli	BSCP ve Bağımsız Siyah İşçi Örgütlenmesi	CIO İçindeki Eşitlikçi Sendikalar; UPWA ve Benzeri Deneyimler	Alternatiflerin Tasfiyeler ve Kurumsal Baskılar Altında Zayıflaması
Devlet ve Meşruiyet İlişkisi	Gompersçi *Americanism*; Gönüllü Pazarlık ve Ulusal Meşruiyet	Birinci Dünya Savaşı Sonrası Kurumsal Uyum Arayışları	New Deal ve Savaş Korporatizmi; Devlet–Sendika İş Birliğinin Genişlemesi	Taft–Hartley, Sadakat Rejimi ve Soğuk Savaş Uyumu
Başlıca Dönüm Noktaları	1886 AFL 1905 IWW	1917 Savaş Korporatizmi 1925 BSCP	1935 CIO Komitesi 1938 Bağımsız CIO	1947 Taft–Hartley 1949–1950 CIO İhraçları 1955 AFL–CIO

Kaynak: Yazar tarafından çalışmada kullanılan literatür ve dönem belgeleri temelinde hazırlanmıştır. Tablo, ideolojik eğilimleri nicel olarak ölçmemekte; makalede geliştirilen mekanizma temelli dönemlendirme ile başlıca kurumsal dönüşümleri özetlemektedir.

Kapsayıcı Sınıf Dayanışmasının Olanakları ve Sınırları

Önceki bölümlerde incelenen dışlama, milliyetçi meşruiyet ve antikomünist disiplin mekanizmaları, kapsayıcı sınıf dayanışmasının alanını daraltmış; ancak böyle bir dayanışmayı bütünüyle imkânsız kılmamıştır. Farklı dönemlerde ortaya çıkan New Orleans liman işçileri ittifakı, IWW, BSCP ve CIO içindeki sivil haklar sendikacılığı deneyimleri, ırksal, mesleki ve ulusal sınırların aşılabildiği somut karşı örneklerdir. Bu deneyimlerin analitik önemi, kapsayıcılığın hangi örgütsel koşullarda güçlenebildiğini ve hangi baskılar altında çözüldüğünü görünür kılmalarından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla "sınıfın reddi", kesintisiz ve karşı konulamaz bir tarihsel süreç değil; farklı sendikal projeler arasında yürütülen mücadeleler sonucunda üstünlük kazanan bir örgütlenme biçimi olarak ele alınmalıdır.

Irklararası Dayanışmanın Erken Örnekleri: New Orleans, IWW ve BSCP

Arnesen'in (1991: 214) incelediği 1892 New Orleans liman işçileri deneyimi, ortak ekonomik çıkarların belirli koşullarda ırksal sınırların ötesinde örgütlenebildiğini göstermektedir. Beyaz ve siyah işçiler ücret ve çalışma koşulları etrafında kısa süreli bir dayanışma geliştirmiş; ancak bu birlik yerleşik ırksal ayrıcalıklar ile işverenlerin işgücü içindeki ayrımları kullanma kapasitesi karşısında kalıcı bir örgütsel yapıya dönüşememiştir. Vakanın önemi, ırksal önyargının kendiliğinden ve değişmez bir engel olmadığını; ortak mücadeleyi koruyacak kurumsal mekanizmalar bulunmadığında ise işveren müdahalesi ile beyaz işçilere sağlanan iş ve statü avantajlarının dayanışmayı yeniden parçalayabildiğini ortaya koymasında yatmaktadır.

Dünya Sanayi İşçileri (Industrial Workers of the World, IWW) ise zanaat ve üyelik kapanmasına dayalı AFL modeline doğrudan alternatif oluşturan daha kapsayıcı bir endüstriyel örgütlenme modeli geliştirmiştir. IWW, vasıflı–vasıfsız, göçmen–yerli, kadın–erkek ve siyah–beyaz ayrımı gözetmeden işçileri endüstri temelinde 'tek büyük sendika' içinde birleştirmeyi amaçlayarak AFL'nin zanaat ve üyelik kapanmasına dayalı modeline doğrudan alternatif oluşturmuştur (Industrial Workers of the World, t.y.). Dubofsky'nin belirttiği üzere, bu evrenselci örgütlenme anlayışı savaş yıllarında gayrimillî ve yıkıcı olarak damgalanmış; devlet baskısı ile milliyetçi siyasal iklim örgütün hareket alanını önemli ölçüde daraltmıştır (Dubofsky, 2000: 412, 419). IWW deneyimi, kapsayıcı sınıf siyasetinin yalnızca

farklı bir söylem değil, sendika üyeliğinin ve örgütsel gücün hangi ölçekte kurulacağına ilişkin rakip bir kurumsal model olduğunu göstermektedir.

Yataklı Vagon Hamalları Kardeşliği (Brotherhood of Sleeping Car Porters, BSCP) ise dışlanan siyah işçilerin bağımsız örgütlenmesi üzerinden farklı bir yol izlemiştir. Philip Randolph'un liderliğinde gelişen örgüt, siyah işçilerin yalnızca mevcut beyaz sendikalara dâhil edilmesini değil, işyerindeki ekonomik haklarla siyasal eşitliğin birlikte savunulmasını hedeflemiştir. Whann'ın aktardığı üzere (2020: 11), Randolph 1930'larda "eşit iş vatandaşlığı" talebini yükselterek sendikal temsili saygınlık, vatandaşlık ve siyasal haklarla ilişkilendirmiştir. BSCP'nin başarısı, dışlanan işçilerin özerk örgütlenmesinin sınıf taleplerini ırksal eşitlik mücadelesiyle birleştirebildiğini; ancak bu başarının beyaz sendikal yapıların kendiliğinden dönüşümünden değil, örgütlü siyah işçilerin bağımsız mücadele kapasitesinden doğduğunu göstermektedir.

Bu erken örgütlenme deneyimlerinin ardından 1934 San Francisco genel grevi, militan taban eylemliliğinin mesleki ve etnik ayrımları kısa süreliğine aşabildiği bir başka tarihsel moment oluşturmuştur. Nelson'un (1990: 72) incelediği grevde farklı işçi kesimleri ortak eylem içinde buluşmuş, ancak denizcilik sendikaları içindeki ideolojik ayrışmalar ve ırksal hiyerarşiler bu birliğin kalıcı bir örgütlenme modeline dönüşmesini zorlaştırmıştır. CIO'nun kuruluşundan hemen önce gerçekleşen bu vaka, endüstriyel ölçekte daha geniş bir dayanışma potansiyelini görünür kılmış; aynı zamanda geçici eylem birliğinin üyelik, temsil ve iş dağılımı düzeylerinde kurumsallaştırılmadığında kırılgan kaldığını ortaya koymuştur.

CIO ve Sivil Haklar Sendikacılığının Açtığı Alan

CIO, 1935'te John L. Lewis ve endüstriyel sendikacılığı savunan bağlı örgütlerin öncülüğünde, AFL bünyesinde Endüstriyel Örgütlenme Komitesi (Committee for Industrial Organization) adıyla oluşturulmuştur. Zanaat sendikalarının dışında kalan seri üretim işçilerini işkolu temelinde örgütlemeyi amaçlayan bu girişim, AFL yönetimiyle yaşanan çatışmanın ardından 1938'de bağımsız Endüstriyel Örgütler Kongresi (Congress of Industrial Organizations) federasyonuna dönüşmüştür (Congress of Industrial Organizations, 1937; Zieger, 1995). Bu kurumsal kopuş vasıfsız ve yarı vasıflı işçiler için daha geniş bir örgütlenme alanı açmış, ancak ırklar arası eşitliği bütün bağlı sendikalarda aynı ölçüde güvence altına almamıştır. Goldfield (1993: 3–4, 27), kimi örgütlerde ırklar arası dayanışmanın kalıcı bir eşitlik programından çok örgütsel büyümeyi kolaylaştıran pragmatik bir ilke olarak kaldığını; Mine–Mill ve Packinghouse Workers gibi sol eğilimli sendikaların ise ırk eşitliğini toplu pazarlık ve taban örgütlenmesiyle daha güçlü biçimde birleştirdiğini belirtmektedir. CIO bu bakımdan, kapsayıcı endüstriyel sendikacılık ile daha dar ve

bürokratik temsil anlayışlarının aynı federasyon içinde rekabet ettiği heterojen bir alandı.

Amerika Birleşik Paketleme İşçileri Sendikası (United Packinghouse Workers of America, UPWA), CIO içindeki bu eşitlikçi damarın en belirgin örneklerinden biridir. Nichter (2021), UPWA'nın 1930'lar ve 1940'ların sivil haklar sendikacılığı ile sonraki sivil haklar hareketi arasında kurumsal ve siyasal bir bağ oluşturduğunu göstermektedir. On dört yaşındaki Emmett Till'in 1955'te Mississippi'de linç edilmesinin ardından sendikanın beyaz ve siyah işçileri ortak bir tepki etrafında örgütlemeye çalışması, ırksal adaleti toplu pazarlığın dışında kalan ahlaki bir mesele olarak değil, işçi sınıfı siyasetinin parçası olarak ele aldığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte bu çizgi, CIO içindeki antikomünist yeniden yapılanma ve sol sendikal ağların zayıflaması nedeniyle federasyonun genel yönelimini belirleyememiştir (Nichter, 2021).

Kapsayıcı ilkelerin benimsenmesi, işyerindeki maddi hiyerarşilerin kendiliğinden ortadan kalktığı anlamına gelmemiştir. Trotter Jr.'ın Amerika Birleşik Maden İşçileri Sendikası (United Mine Workers of America, UMWA) üzerine değerlendirmesi, sendikal düzeyde ırklar arası üyelik ve eşitlik ilkeleri kabul edilse bile kömür kasabalarındaki ırksal ve etnik iş bölümünün büyük ölçüde devam edebildiğini göstermektedir (Trotter Jr., 2022: 94–95). Bu durumda eşitlik, üyelik veya tüzük düzeyinde tanınmış; ancak kıdem, terfi, yerleşim ve iş dağılımını belirleyen gündelik düzenlemelere aynı ölçüde yansımamıştır. UMWA örneği, kapsayıcılığın yalnızca ayrımcı yasakların kaldırılmasına değil, "endüstriyel vatandaşlık filtresi"ni oluşturan maddi işyeri yapılarının dönüştürülmesine bağlı olduğunu ortaya koymaktadır.

Alternatiflerin Kurumsal Sınırları

Bu örnekler birlikte değerlendirildiğinde, kapsayıcı dayanışmanın üç koşul altında güçlenebildiği görülmektedir: dışlanan işçilerin bağımsız örgütlenme kapasitesi geliştirmesi; üyeliğin zanaat, vasıf ve ırk sınırlarını aşacak biçimde genişletilmesi; ırksal eşitlik taleplerinin iş, ücret, kıdem ve temsil düzenlemeleriyle ilişkilendirilmesi. BSCP'nin özerk siyah örgütlenmesi, IWW'nin geniş üyelik modeli ve UPWA'nın sivil haklarla toplu pazarlığı birleştiren yaklaşımı, sınıf siyaseti ile ırksal eşitliğin birbirine alternatif olmak zorunda olmadığını göstermektedir. Buna karşılık eşitlik yalnızca söylem veya üyelik ilkesi düzeyinde kaldığında, işyeri hiyerarşileri ile belirli işçi gruplarına tanınan ücret, kıdem ve temsil ayrıcalıkları kapsayıcı örgütlenmenin etkisini sınırlandırmıştır.

Bu deneyimlerin kalıcılaşamaması, kapsayıcı sendikacılığı taşıyan örgütsel kaynakların süreklilik kazanamadığını göstermektedir. İşverenlerin işgücü içindeki ayrımları kullanması, beyaz üyelerin ücret, kıdem, terfi ve temsil alanlarında

koruduğu ayrıcalıklar, sendika bürokrasisinin kurumsal denetim arayışı, savaş dönemi baskıları ve antikomünist tasfiyeler farklı dönemlerde bu alternatiflerin hareket alanını daraltmıştır. Bu koşullar alternatiflerin neden kısa ömürlü kaldığını açıklarken, farklı örgütlenme modellerinin benzer yapısal baskılar karşısında farklı olanak ve sınırlara sahip olduğunu da ortaya koymaktadır.

Karşılaştırmalı olarak bakıldığında, incelenen deneyimlerin her biri kapsayıcı dayanışmanın farklı bir unsurunu taşımış, ancak bu unsurları aynı örgütsel yapı içinde kalıcı biçimde birleştirememiştir. New Orleans liman işçilerinin ittifakı ortak ekonomik çıkarların ırksal sınırları aşabileceğini göstermiş, fakat bu dayanışmayı koruyacak sürekli bir örgütlenme yaratamamıştır. IWW üyeliğin meslek, vasıf ve ırk sınırlarının ötesinde kurulabileceğini ortaya koymuş, ancak yoğun devlet ve işveren baskısı karşısında kurumsal güvence geliştirememiştir. BSCP bağımsız siyah örgütlenmesini kalıcı bir temsil kapasitesine dönüştürmüş, buna karşılık sektörel sınırlarını aşmakta zorlanmıştır. CIO ve UPWA ise kitlesel örgütlenme ölçeği ile ırksal eşitlik siyasetini bir araya getirebilecek kaynaklara sahip olmuş; fakat federasyon içi merkezîleşme, işyeri hiyerarşileri ve antikomünist disiplin bu potansiyelin genelleşmesini engellemiştir.

Bu karşılaştırma, kapsayıcı sınıf dayanışmasının üç düzeyde aynı anda kurumsallaşmasına bağlı olduğunu düşündürmektedir: üyeliğin ırksal ve mesleki sınırların ötesine genişletilmesi, işyerindeki ücret-kıdem-terfi düzeninin dönüştürülmesi ve sendikal örgütün devlet ile federasyon yönetimleri karşısında siyasal özerkliğini koruması. Bu eşiklerden yalnızca birinin aşılması kalıcı bir dönüşüm için yeterli olmamıştır. Üyelik eşitliği işyeri hiyerarşilerine yansımadığında formel kapsayıcılık sınırlı kalmış; militan taban eylemi kurumsal süreklilik kazanamadığında dağılmış; kitlesel örgütlenme siyasal özerklikten yoksun kaldığında merkezî disipline açık hâle gelmiştir. "Sınıfın reddi" bu açıdan alternatiflerin hiç ortaya çıkmamasını değil, kapsayıcılığın toplumsal kapsamını, maddi içeriğini ve siyasal özerkliğini aynı örgütsel modelde birleştiren deneyimlerin kalıcılaştırılamamasını ifade etmektedir.

Sonuç

1886–1955 arasındaki Amerikan sendikalizminin bütün işçileri kapsayan, kalıcı ve kurumsallaşmış bir sınıf dayanışması üretememesinin temel nedeni, işçi sınıfının kolektif mücadele kapasitesinden yoksun olması değildir. İncelenen grevler, örgütlenme kampanyaları ve sendikal deneyimler, farklı dönemlerde güçlü ortak eylem olanaklarının ortaya çıktığını göstermektedir. Belirleyici sorun, bu olanakların üyelik, temsil, iş dağılımı ve siyasal meşruiyet alanlarında bütün işçileri kapsayan bir düzene dönüşememesidir. Amerikan sendikalizminin baskın çizgisi sınıf çıkarlarını bütünüyle terk etmemiş; bu çıkarların kapsamını beyaz, çoğunlukla vasıflı ve

örgütlü üyelerin iş, kıdem ve temsil alanlarındaki konumlarıyla sınırlamıştır. Bu nedenle açıklanması gereken, sınıf çıkarlarının yokluğu değil, hangi işçilerin çıkarlarının sendikal temsilin meşru sınırları içine alındığı ve bu sınırların neden kalıcılaştığıdır.

Çalışmanın "sınıfın reddi" olarak adlandırdığı süreç, ırkçılık, milliyetçilik ve antikomünizmin birbirinden bağımsız üç engel olarak yan yana gelmesiyle oluşmamıştır. Irksal kapanma işlere, ücretlere, kıdeme ve sendikal temsile erişimi katmanlaştırarak sınıfın toplumsal kapsamını daraltmıştır. Milliyetçi meşruiyet, bu seçici temsili ulusal üretkenlik, kamu düzeni ve "sorumlu sendikacılık" söylemleri içinde kabul edilebilir bir kurumsal stratejiye dönüştürmüştür. Antikomünist sadakat rejimi ise bu düzenin dışında kalan veya onu dönüştürmeye çalışan eşitlikçi ve radikal örgütlenmelerin yöneticilik, temsil, federasyon üyeliği ve kamusal meşruiyet olanaklarını sınırlandırmıştır. Bu mekanizmalar doğrusal bir sıra izlememiş, birbirini besleyerek kurumsal süreklilik kazanmıştır: Irksal olarak daraltılmış üyelik milliyetçi temsil dilinin toplumsal zeminini hazırlamış; devletle kurulan milliyetçi uyum ideolojik uygunluğun kurumsal bir ölçüte dönüşmesini kolaylaştırmış; antikomünist tasfiyeler de önceki dönemlerden miras kalan ırksal ve örgütsel kapanmaya karşı gelişen seçenekleri zayıflatmıştır.

Bu tarihsel seyir, sendika yönetimlerinin yönelimlerini basit bir "sınıfa ihanet" anlatısıyla açıklamaya izin vermemektedir. İşverenler, devlet kurumları ve sendika bürokrasileri aynı hedeflere sahip yekpare bir blok oluşturmamıştır. İşverenler bölünmüş işgücü piyasasının ücretleri, iş dağılımını ve işçiler arasındaki rekabeti denetleme bakımından sunduğu avantajlardan yararlanmış; devlet savaş üretiminin, endüstriyel düzenin ve siyasal istikrarın devamını gözetmiştir. Sendika yönetimleri ise pazarlık yetkisini koruma, üyelik tabanını güvence altına alma, işverenler ve devlet nezdinde tanınma elde etme ve taban eylemliliğini denetleme kaygılarıyla hareket etmiştir. Bu yönelim bazı üyeler için gerçek ücret, kıdem, iş güvencesi ve temsil kazanımları yaratmıştır. Buna karşılık örgütlenebilir işgücü tabanının daraltılması, işverenlerin ücret ve statü farklılıklarını kullanma kapasitesini korumuş; belirli işçi kesimlerinin kısa vadeli kazanımları ile işçi sınıfının uzun vadeli pazarlık gücü arasında bir gerilim doğurmuştur. Sorun, sendikaların hiçbir sınıfsal çıkarı temsil etmemesi değil, sınıfsal temsili dar bir üyelik topluluğunun kurumsal güvenliğiyle özdeşleştirmesidir.

Karşı örneklerin asıl önemi, baskın sendikal çizginin dışında birkaç istisna sunmaları değil, ırksal ve mesleki sınırları aşan dayanışmanın tarihsel olarak mümkün olduğunu göstermeleridir. Ancak ortak eylemin ortaya çıkması ile kalıcı kurumlara dönüşmesi aynı şey değildir. İncelenen deneyimler, dışlanan işçilerin bağımsız örgütlenmesi, geniş endüstriyel üyelik modelleri ve sivil haklarla toplu pazarlığı birleştiren programlar aracılığıyla farklı olanaklar yaratmış; fakat üyelik

kapsamı, işyerindeki maddi hiyerarşiler ve siyasal özerklik aynı anda güvence altına alınamamıştır. Buna karşılık seçici temsil düzeni, belirli üyelere sağladığı iş, ücret, kıdem ve temsil avantajları, devlet nezdindeki meşruiyeti ve sendika yönetimlerine sunduğu denetim imkânları sayesinde daha kalıcı hukuki, siyasal ve örgütsel kaynaklar biriktirmiştir. Baskın modelin üstünlüğü bu nedenle alternatiflerin yokluğundan değil, onları taşıyacak kurumsal kaynakların daha kırılgan ve süreksiz kalmasından doğmuştur.

Bu bulgular, Du Bois'nın "kamusal ve psikolojik ücret" ve Roediger'in "beyazlığın ücreti" yaklaşımlarında açıklanan ırksal ayrıcalıkların, yalnızca işçiler arasında statü ve çıkar farklılıkları yaratmadığını; sendikal üyelik, temsil ve siyasal meşruiyet düzenekleri aracılığıyla kalıcı sınıf sınırlarına dönüştüğünü ortaya koymaktadır. "Sınıfın reddi" kavramsallaştırmasının katkısı, bu avantajların sendikal üyelik ve temsil rejimleri içinde nasıl örgütlendiğini, milliyetçi meşruiyet aracılığıyla nasıl savunulabilir hâle geldiğini ve antikomünist disiplin yoluyla alternatif örgütlenmelere karşı nasıl korunduğunu aynı tarihsel süreç içinde ilişkilendirmesidir. "Irkın inşası" ise ırkı, işlere, kıdeme, ücretlere, temsile ve vatandaşlık haklarına erişimi düzenleyen kurumsal pratikler içinde yeniden üretilen bir toplumsal ilişki olarak görünür kılmaktadır. Bu bakımdan sınıf ve ırk, Amerikan işçi sınıfının tarihsel kuruluşunda birbirini biçimlendiren ilişkiler olarak ele alınmaktadır.

Bu yaklaşım Amerikan istisnacılığı tartışmasının odağını genişletmektedir. Sorun yalnızca ABD'de sosyalizmin veya kitlesel bir işçi partisinin neden gelişmediği değil, güçlü grev dalgalarına ve tekrarlanan kapsayıcı örgütlenme girişimlerine rağmen bu deneyimlerin neden kalıcı siyasal ve sendikal kurumlara dönüşemediğidir. Amerikan emek hareketinin gelişimi ne yalnızca siyasal sistemin yapısına ve bireyci kültüre indirgenebilir ne de sendika yöneticilerinin öznel tercihlerinden ibaret görülebilir. Bulgular, yapısal baskılar ile örgütsel yönelimlerin tarihsel etkileşimine işaret etmektedir: Devlet ve sermaye baskısı sendikal seçeneklerin sınırlarını belirlerken, sendikal liderliklerin kurumsal güvenlik ve seçici temsil yönündeki eğilimleri de bu sınırların yeniden üretilmesine katkıda bulunmuştur.

Bu bulgular, dışlayıcı sendikal düzenin ABD emek hareketi içinde tek biçimli ve kesintisiz işlemediğini de ortaya koymaktadır. Ulusal federasyonların benimsediği üyelik, temsil ve sadakat ölçütleri genel yönelimi belirlemiş olsa da bu çerçeve yerel şubelerde, farklı sektörlerde ve bölgesel bağlamlarda aynı sonuçları üretmemiştir. Irkın toplumsal cinsiyet, göçmenlik statüsü ve mesleki konumla kesişmesi, kapsayıcı dayanışmanın olanaklarını bazı alanlarda genişletirken bazı alanlarda daha da daraltmıştır. Dolayısıyla çalışma, farklı ve kapsayıcı deneyimlerin varlığına rağmen seçici temsil modelinin ulusal düzeyde daha güçlü hukuki, siyasal

ve örgütsel dayanaklar kazandığı sonucuna ulaşmaktadır. 1955 sonrasında bu dengenin hangi biçimlerde dönüştüğü ise burada belirlenen mekanizmaların farklı tarihsel koşullar altında yeniden değerlendirilmesini gerektirmektedir.

Sonuç olarak sendikal alan, ücret ve çalışma koşullarının müzakere edildiği bir zemin olmanın yanında, işçi sınıfının toplumsal ve siyasal sınırlarının çizildiği temel bir mücadele alanıdır. ABD emek tarihindeki belirleyici sorun dayanışma girişimlerinin yokluğu değil, bu girişimlerin seçici temsil düzeninin biriktirdiği hukuki, siyasal ve örgütsel kaynaklar karşısında kalıcı kurumlara dönüşememesidir. Bu tarihsel deneyim, ABD emek hareketinde sınıfın sınırlarının, kapsayıcı dayanışma girişimlerinden çok seçici temsil ve dışlayıcı kurumsal düzenlemeler tarafından biçimlendirildiğini göstermektedir.

Extended Summary

This article examines a central problem in U.S. labor history: why a labor movement marked by repeated waves of militancy failed to consolidate durable class solidarity encompassing the whole working population. Between the founding of the American Federation of Labor in 1886 and the AFL–CIO merger in 1955, major strikes, industrial expansion, state recognition of collective bargaining, and the growth of mass-production unionism did not produce a stable and inclusive class project. The article therefore asks how the social boundaries of organized labor were constructed, legitimized, and defended.

The article conceptualizes this process as the "rejection of class." The term does not imply that class relations or class interests were absent. It refers to the historical narrowing of organized labor's capacity to become an inclusive political subject. This narrowing operated through three interconnected mechanisms: racial stratification in access to jobs, wages, seniority, and advancement; exclusionary membership and representation regimes; and the disciplining of internal opposition through nationalism and anticommunism. Building on W. E. B. Du Bois's account of the public and psychological wage and David Roediger's analysis of the wages of whiteness, the article traces how advantages associated with whiteness were institutionalized in union practices, legitimized through national loyalty, and protected against egalitarian alternatives.

Methodologically, the study adopts a mechanism-centered approach within comparative-historical sociology. It does not claim to offer a systematic analysis of a primary-source corpus. Instead, it develops an interpretive synthesis of labor-history and political-history research, supported at selected points by contemporary union publications, legal materials, and official documents. Local strikes, workplace rules, seniority systems, and union constitutions are connected to national

federation policies, wartime labor institutions, and Cold War pressures. The period 1886–1955 is treated as a sequence in which exclusionary craft unionism became institutionalized, industrial unionism opened competing possibilities, and postwar anticommunism narrowed the field of legitimate union politics.

The first part shows that race was produced materially and institutionally through rules governing membership, representation, seniority, promotion, and access to preferred jobs. Railway brotherhoods, segregated locals, and racially uneven welfare and labor-law provisions created forms of white worker citizenship that offered selected groups tangible advantages. These arrangements could protect wages and job security for organized white workers in the short term, while leaving employers with a divided labor market and weakening labor's capacity to raise standards across the workforce. Racial closure therefore converted class representation into the protection of a restricted membership community.

The second part examines nationalism as a source of union legitimacy. Gompersian Americanism defined legitimate unionism through loyalty to American institutions, voluntary bargaining, and immediate economic gains within capitalism. During the world wars, this language became embedded in forms of state–union cooperation. No-strike pledges, centralized bargaining procedures, and membership-security arrangements strengthened unions' institutional position while tying acceptable labor demands to national productivity and public order. Union leaders gained recognition, bargaining authority, and greater control over membership, whereas strikes and radical opposition became easier to portray as irresponsible or disloyal.

The third part analyzes the postwar transformation of these boundaries into an anticommunist loyalty regime. The Taft–Hartley Act linked access to National Labor Relations Board procedures to anticommunist affidavits by union officers. This provision did not automatically expel left-wing organizers, but it altered internal power relations by allowing compliance to be defended as necessary for preserving institutional rights. CIO expulsions, local eligibility rules, and the policing of union debate extended this logic across several organizational levels. Anticommunism also shaped international labor policy by aligning major U.S. labor institutions with a wider Cold War strategy.

The article then turns to counterexamples to test whether exclusion was inevitable. Interracial dockworker alliances in New Orleans, the inclusive industrial model of the IWW, the autonomous Black organizing of the BSCP, and civil-rights unionism within parts of the CIO and the UPWA demonstrate that broader solidarity was historically possible. Yet none permanently combined three conditions: membership beyond racial and occupational boundaries, transformation of material workplace hierarchies, and political autonomy from

employers, state institutions, and federation leaderships. Some remained sectorally limited; repression, centralization, or anticommunist restructuring weakened others.

The findings suggest that the dominant model prevailed not because inclusive alternatives never appeared, but because selective representation accumulated more durable legal, political, and organizational resources. Racial closure narrowed the social scope of labor, nationalism made this narrowing publicly legitimate, and anticommunism reduced the institutional capacity of competing projects. These mechanisms were mutually reinforcing rather than simply sequential. The article consequently reframes American exceptionalism: the issue is not only why socialism or a labor party failed to develop, but why recurring forms of inclusive labor activism could not be converted into lasting institutions. The study is limited by its reliance on a mechanism-centered synthesis rather than systematic archival research; local records and studies of regional, gendered, and sectoral variation are needed to test the argument across different settings.

Beyanlar

Araştırmacının Katkı Oranı Beyanı

Çalışmanın tasarlanması, kaynakların belirlenmesi, tarihsel malzemenin çözümlenmesi, kavramsal çerçevenin oluşturulması ve metnin yazılması süreçlerinin tamamı yazar tarafından gerçekleştirilmiştir.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazar, çalışmanın hazırlanması, değerlendirilmesi ve yayımlanmasıyla ilgili herhangi bir kişi, kurum veya kuruluşla çıkar çatışması bulunmadığını beyan etmektedir.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Bu çalışma için herhangi bir kurum veya kuruluştan mali destek alınmamıştır.

Etik Kurul Beyanı

Çalışma, yayımlanmış akademik araştırmalar ile kamuya açık tarihsel, hukuki ve kurumsal belgelerin incelenmesine dayandığından etik kurul izni gerektirmemektedir.

KAYNAKÇA

Arnesen, E. (1991). *Waterfront Workers of New Orleans: Race, Class and Politics 1863-1923*. Oxford: Oxford University Press.

Arnesen, E. (2002). *Brotherhoods of Color: Black Railroad Workers and the Struggle for Equality*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Ashenfelter, O. (1972). Racial Discrimination and Trade Unionism. *Journal of Political Economy*, 80(3), 435–464. https://doi.org/10.1086/259898

Bernstein, D. E. (2000). Racism, Railroad Unions, and Labor Regulations. *The Independent Review*, 5(2), 237–247.

Breitzer, R. S. (2011). Race, Immigration and Contested Americanness: Black Nativism and the American Labor Movement, 1880–1930. *Race/Ethnicity: Multidisciplinary Global Contexts*, 4(2), 269–283. https://doi.org/10.2979/racethmulglocon.4.2.269

Cherny, R. W., Issel, W. ve Taylor, K. W. (der.) (2004). *American Labor and the Cold War: Grassroots Politics and Postwar Political Culture*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.

Congress of Industrial Organizations. (1937) *The C.I.O.: What It Is and How It Came to Be*. Publication No. 12.

Congress of Industrial Organizations. (1954). *Official Reports on the Expulsion of Communist Dominated Organizations from the CIO*. Washington: CIO Publicity Department.

Connolly, M. (2011). *Seated by the Sea: The Maritime History of Portland, Maine and its Irish Longshoremen*. Tampa: University Press of Florida.

Davis, M. (2000). *Prisoners of the American Dream: Politics and the Economy in the History of the US Working Class*. London: Verso.

Du Bois, W. E. B. (1935). *Black Reconstruction in America: An Essay Toward a History of the Part Which Black Folk Played in the Attempt to Reconstruct Democracy in America, 1860-1880*. New York: Harcourt, Brace and Company.

Dubofsky, M. (1985). *Industrialism and the American Worker, 1865-1920*. Illinois: Harlan Davidson Inc.

Dubofsky, M. (2000). *We Shall Be All: A History of Industrial Workers of the World,* Chicago: University of Illinois Press.

Dubofsky, M. ve McCartin, J. (2017). *Labor in America: A History*. NJ: John Wiley & Sons.

Gold, S. D. (2012). *The Taft-Hartley Act*. New York: Marshall Cavendish Benchmark.

Goldfield, M. (1993). Race and the CIO: The Possibilities for Racial Egalitarianism During the 1930s and 1940s. *International Labor and Working-Class History*, 44, 1–32. https://doi.org/10.1017/S0147547900012187

Hattam, V. C. (1993). *Labor Visions and State Power: The Origins of Business Unionism in the United States*. Princeton: Princeton University Press.

Hill, H. (1985). *Black Labor and the American Legal System: Race, Work, and the Law*. Madison: University of Wisconsin Press.

Industrial Workers of the World (t.y.) Preamble to the IWW Constitution. *Industrial Workers of the World,* (erişim tarihi: 24.07.2026).

Katznelson, I. (2013). *Fear Itself, The New Deal and the Origins of Our Time*. NY: Liveright Publishing.

Kaufman, S. B. (1973). *Samuel Gompers and the Origins of the American Federation of Labor, 1848–1896*. Westport, CT: Greenwood Press.

Kurland, G. (1972). *Samuel Gompers, Founder of the Modern American Labor Movement*. Charlotteville, NY: SamHar Press.

Larson, S. (1975). *Labor and Foreign Policy: Gompers, the AFL, and the First World War, 1914–1918*. Rutherford, NJ: Fairleigh Dickinson University Press.

Lichtenstein, N. (1982). *Labor's War at Home: The CIO in World War II*. Cambridge: Cambridge University Press.

Lichtenstein, N. (2002). *State of the Union: A Century of American Labor*. NJ: Princeton University Press.

Lipset, S. M. ve Marks, G. (2000). *It Didn't Happen Here: Why Socialism Failed in the United States*. New York: W. W. Norton & Company.

Livesay, H. C. (1978). *Samuel Gompers and Organized Labor in America*. Boston: Little, Brown and Company.

Montgomery, D. (1987). *The Fall of the House of Labor*. Cambridge: Cambridge University Press.

Moreno, P. D. (2006). *Black Americans and Organized Labor: A New History*. Baton Rouge: Louisiana State University Press.

National Labor Relations Board (t.y.). *1947 Taft–Hartley Substantive Provisions*. National Labor Relations Board. (erişim tarihi: 24.07.2026).

Nelson, B. (1990). *Workers on the Waterfront: Seamen, Longshoremen, and Unionism in the 1930s*. Chicago: University of Illinois Press.

Nichter, M. (2021). "Did Emmett Till Die in Vain? Organized Labor Says No!": The United Packinghouse Workers and Civil Rights Unionism in the Mid-1950s. *Labor: Studies in Working-Class History*, 18(2), 8–40. https://doi.org/10.1215/15476715-8849556

Roediger, D. R. (1991). *The Wages of Whiteness: Race and the Making of the American Working Class*. London: Verso.

Schuhrke, J. (2024). *Blue Collar Empire: The Untold Story of US Labor's Global Anticommunist Crusade*. London: Verso.

Schrecker, E. (1998). *Many Are the Crimes, McCarthyism in America*. Boston: Little Brown & Co.

Stepan-Norris, J. ve Zeitlin, M. (2002). *Left Out: Reds and America's Industrial Unions*. Cambridge: Cambridge University Press.

Trotter Jr., J. W. (2019). *Workers on Arrival: Black Labor in the Making of America*. Oakland: University of California Press.

Trotter Jr., J. W. (2022). *African American Workers and the Appalachian Coal Industry*. Morgantown: West Virginia University Press.

U.S. Department of Labor (t.y.) *Union Safeguards*. Office of Labor-Management Standards, (erişim tarihi: 24.07.2026).

U.S. Department of State. (1949) International Labor Movements After the WFTU Split. *Foreign Relations of the United States,* 1949, Vol. V, Document 510.

Whann, H. D. (2020). Roosevelt, Randolph, and Dubinsky: Minorities & American Labor in the Twentieth Century. *The Macksey Journal,* 1(116), 1-17.

Zieger, R. H. (1995). *The CIO, 1935–1955*. Chapel Hill: University of North Carolina Press.