OSB-İMES İŞÇİ BÜLTENİ

"İşçi sınıfının kurtuluşu kendi eseri olacaktır!"

İşçi Bülteni Özel Sayı No: 214

Ekim 2007 * Fiyatı: 25 YKr

Kurtuluşumuz düzen içi saflaşmalarda değildir!

Örgütlü mücadeleden başka bir yol yok!



1980 askeri darbesinin bir ürünü olarak çıkartılan darbe anayasasının üzerinden 25 yıl geçti. İşçi sınıfının kazanımlarını bir günde silerek, binlerce işçi önderi ve onların safındaki aydın insan darbe ile cezaevlerine gönderildi. İşçi örgütlülüklerini dağıtarak, sermayedarların kârlarını yoğunlaştırmaya çalışan bu adımın etkileri hala da hissedilmektedir.

Genel seçimlerin ardından '82 anayasasının değiştirilmesi hızla gündeme taşındı. Kapalı kapılar ardında temelde bir değişikliğe yönelmeden, yeni şekli verilmeye çalışılan anayasaya ilişkin çeşitli tartışmalar da beraberinde geldi. Emekçi kitlelerin taleplerinin esamesi okunmayan tartışmalarda; bir tarafta, laiklik ve üniter devlet söylemi ile hâkimiyetini kaybetmek istemeyen ordu ve onun arkasında saflaşmış parti ve kurumlar var. Diğer tarafta 5 senelik hükümet döneminde biz işçi ve emekçilere saldırıda sınır tanımayarak, İslamcı



söylemlerle emekçi kitleleri uyutmayı başaran, bu yönüyle para babalarından tam destek alan, %47 oyla kendine olan güvenini daha da arttıran AKP var.

AKP, seçimlerde patron çevrelerinin büyük kesiminden tam destek aldı. Bu destek AKP'ye boşuna verilmedi. Özelleştirmeleri en hızlı şekilde gerçekleştirdiği, tarihsel kazanımlarımızı bir kalemde sildiği, Türkiye'yi patronlar için 1980 darbesinden daha iyi bir cennete çevirdiği için para babaları AKP'yi destekledi. Bu desteğin karşılığı olarak da seçimler öncesinden kendisine verilen görevleri yerine getirmek zorunda. Bu görevlerden biri anayasa değişikliği oldu. Türban vb. dini söylemlerin anayasa tartışmalarına da taşınması, ön plana çıkartılması biz işçilerin gerçeği görmesinin önüne geçmemeli. Söz konusu olan para babalarının dönemsel ihtiyaçlarıdır. Hükümetin atacağı tüm adımlar da bu ihtiyaçlara uygun olarak gelişecektir.

Egemenlerin ellerini kollarını sallayarak, rahat bir şekilde haklarımızı gasp etmesine, emekçilerin sahte tartışmaların içerisinde boş hayallere kapılarak kendi gerçek sorunlarına uzaklaşmasına sessiz kalmayacağız. Biliyoruz ki bu kadar rahat hareket edebilmelerinin gerisinde, işçi sınıfının örgütsüzlüğü var.

Bu tartışmalarda ordu mu, AKP mi sorusu ile hareket edersek, egemen para babalarının politikalarına yedeklenmiş oluruz. Hele ki geçmiş döneminde esnek üretim yasasını çıkartan, mezarda emekliliği bizlere reva gören, taşeronlaştırmayı, sefalet ücretini, örgütsüzlüğü dayatan bir hükümet, bizlere bu koşulların daha da ağırını dayatacaktır.

Egemenlerin ellerini kollarını sallayarak, rahat bir şekilde haklarımızı gasp etmesine, emekçilerin sahte tartışmaların içerisinde boş hayallere kapılarak kendi gerçek sorunlarına uzaklaşmasına sessiz kalmayacağız. Biliyoruz ki bu kadar rahat hareket edebilmelerinin gerisinde, işçi sınıfının örgütsüzlüğü var. Biz işçilerin atacağı her ileri adım ekonomik, sosyal, siyasal anlamda kazanımları beraberinde getirecektir.

Bizler işçiler ve emekçiler olarak, sosyal-ekonomik ve demokratik haklarımızın gelişmesini istiyorsak, bunu, sermayenin hizmetindekilerden beklememeliyiz. Ne AKP'nin ne de onun karşısındakilerin işçi ve emekçilerin haklarının iyileştirilmesi gibi dertleri var. Aksine söz konusu işçi ve emekçiler olduğunda tüm sorunlarını unutup, tek cephe haline geliyorlar. Mecliste kanlı bıçaklı olanlar, işçi ve emekçi düşmanı olan yasaları çıkarmaya gelince canciğer oluyorlar.

Ayrıca, hazırlanan anayasa taslağında işçi ve emekçiler adına hiçbir şey olmadığı gibi, geçmişte saldırı yasalarını daha da katmerleştiren maddeler var. Yani neo-liberal saldırılar devam edecek. Bunun Türkçesi, geriye kalan ne hakkımız varsa onlar da bir bir elimizden alınacak. Görüldüğü gibi taraflardan hiç kimse meselenin bu yanıyla ilgilenmiyor. İlgilenmediği gibi bundan özenle de uzak duruyorlar.

Şimdi, AKP daha fazla demokrasi ve özgürlük adına, ordu ve onu destekleyenler ise şeriat tehlikesine karşı laiklik için karşımıza çıkıyorlar. Sözüm ona daha fazla özgürlük ve demokrasi diyen AKP değil miydi geçtiğimiz dönemde polisin yetkilerini artıran yasayı çıkaran? Ona karşı çıkan CHP aynı yasayı desteklememiş miydi? Sonrasının ne olduğu günlük yaşamımızdan biliyoruz. İki yabancı göçmenin öldürülmesi ve onlarca vatandaşın sorgusuz ve sualsiz sokak ortasında hunharca dövülmesi günlük yaşamının bir parçası haline gelmedi mi?

Demek ki, ne AKP'nin, ne diğer düzen partilerinin, ne de ordu ve arkasında saflaşanların, işçi-emekçilerin gerçek özlem ve istemleriyle bir ilgisi bulunuyor. O halde biz işçiler olarak egemenler arsındaki bu kamplaşmada bir taraf olmamalıyız. Bizim tarafımız her ikisini de hedef almalıdır. Kendi taleplerimiz ne ise onun için mücadele etmeliyiz.

TİB-DER: "Mücadeleyi büyüterek, kurultaya yürüyoruz!"



Tersane İşçileri Birliği Derneği Tuzla tersaneler havzasında yaşanan sorunlara karşı hazırladığı eylem programını geçtiğimiz günlerde kamuoyuna duyurmuştu. İş cinayetlerine, kölelik koşullarına, ücret gasplarına ve tersane cehenneminde yaşanan bir dizi soruna karşı mücadeleyi büyüteceklerini ifade eden Tersane işçileri 7 Ekim günü Taksim'deydi. Baretleri, coşkulu ve öfkeli sloganları ile yürüyüşe geçen tersane işçileri "Sigortasız çalışmaya, iş cinayetlerine karşı örgütlü mücadeleye!/TİB-DER" pankartı açtılar.

Yürüyüşte tersane işçilerinin haykırışları GİSBİR patronlarını hedef aldı. İşçiler sık sık "Katil GİSBİR hesap verecek!", "Yaşasın sınıf dayanışması!", "Artık ölmek istemiyoruz!", "Ücret haktır, gasp edilemez!", "Sigorta haktır, gasp edilemez!", "İşçilerin birliği sermayeyi yenecek!" sloganlarını attılar.

Yapılan açıklamada "Bu mücadele tersane patronlarının keyfini kaçırmıştır. Gözaltı ve işkenceyle bizi yıldırabileklerini zannediyorlar. GİSBİR Başkanı Murat Bayrak duyduğumuz kadarıyla TİB-DER hakkında, 'Katil GİSBİR hesap verecek!" sloganımız nedeniyle suç duyurusunda bulunmuş. Ne yaparlarsa yapsınlar, biz hesap sormaya devam edeceğiz. 'Katil GİSBİR' demeyi sürdüreceğiz!" diyen TİB-DER Başkanı Nihadioğlu aynı zamanda 9 Aralık günü 2. Tersane İşçileri Kurultayı'nı örgütleyeceklerini de duyurdu.

Farklı bölgelerden işçilerin ve çeşitli demokratik kurumların da destek verdiği eylem 21 ve 28 Ekim tarihlerinde bir kez daha Taksim'de yapılacak oturma eylemlerine katılım çağrısı ile sona erdi.

Canovate'de iş cinayeti!

Alemdar'da faaliyette olan Canovate Elektronik A.Ş. de 9 Ekim Salı günü iş cinayeti yaşandı.
Arıtma bölümünde çalışan Muhsin Yılmaz adlı işçi çıkan gazdan zehirlenerek yaşamını yitirdi. Saat 16.00'da atıkların biriktiği çukurun kapağını açan işçi orada biriken kimyasal gaza maruz kalıp baygınlık geçirdi. Akşam iş çıkışı 17.30'da arıtma bölümüne giden işçiler yerde işçinin cesedi ile karşılaştılar. Yapılan otopside "solunum yoluyla zehirlenmeden kaynaklı kalp krizi" sonucu öldüğü belirlendi.

İş cinayetinin yaşandığı bölüm daha önce belediye tarafından 3 kere mühürlenmesine rağmen her defasında Canovate patronunun mühürü keserek çalışmaya devam ettiği öğrenildi. Mühürlenme gerekçeleri olan havalandırma, maske vb. önlemlerin uyarılara rağmen patron tarafından alınmadığı bildirildi. Gözünü kâr hırsı bürüyen patron, yasaklanan yerde hem de hiçbir önlem almadan bir işçinin ölümüne neden oldu. Bu bir iş kazası değil, göz göre göre bir cinayettir. İşçinin ölümünden Canovate patronu ve sermaye devleti sorumludur. İş cinayetinden sonraki gün fabrikada çalışan işçiler iş başı yapmayarak "sessiz protesto" yaptılar. Bu ne yaşanan ilk cinayettir ne de son olacaktır. Bu katliamlara son verileceği gün, işçilerin bu cinayetlerin hesabını soracağı gün olacaktır. İşte o zaman ölen işçilerin kanı yerde kalmayacaktır.



Canımız patronların umurunda bile değil!

Bundan bir hafta önce İMES Sanayi Sitesi'nde bir metal atölyesinde çalışıyordum. İşyerinin ortamı ise diğer fabrikalardan farksızdı. Makineler yan yana dizilmiş, ancak işçilerin geçebileceği kadar yer ayrılmış. Sağlıksız ve iş güvenliğinin olmadığı bir çalışma ortamıydı.

Çalıştığım yerin dar, aşırı sesli olması ve aydınlatma sisteminin yetersiz oluşundan kaynaklı çalıştığım revolver makinesine sağ el üç parmağımı kaptırdım. Bunun neticesinde hemen işçi arkadaşlar tarafından hastaneye kaldırıldım. Beni götürdükleri hastane İMES Sanayi Sitesi'ndeki patronların kaza geçiren işçileri götürdükleri bir hastaneymiş. Bunun nedeni ise özellikle de sigortasız çalıştırılan işçilerin kaza geçirdiklerinde herhangi bir yasal işlem yapılmaması içinmiş. Patron, hastane başhekimiyle telefonda görüştükten sonra herhangi bir adli raporun tutulmamasını istemiş ve doktor bunu kabul etmiş.

Ben ise bir tarafta parmaklarımın acısından dolayı sedyede başıboş yatıyordum. Doktor ne bir polis çağırmış, ne bir rapor tutmuş. Hatta ve hatta ailemi çağırmaya bile gerek duymamış. Düşünebiliyor musunuz, ev ile hastane arasındaki mesafe 200 metre. Kendi kafalarına göre parmaklarımın kurtarılamayacağına karar vermiş, benim parmaklarımı dikmemişler. Daha gelişmiş bir hastaneye sevk etmeye de gerek duymamışlar. Neye dayanarak bunu söylüyorsa…

Ama burada olaya daha dikkatlice baktıktan sonra patronun ve hastane başhekiminin kendi çıkarlarını düşündüklerini anladım. Ben ve benim gibi işçi arkadaşlarımın hayatlarını nasıl da umursamadıklarını yaşayarak gördüm. Sadece kendini daha fazla zengin etmek için işçilerin sağlığını bırakın hayatlarımızı bile umursamıyorlar. Patron, bunları yaparken eminim ki sigorta veya devlet hastanesine gönderdiğinde ve rapor tutulduğunda ödeyeceği cezaları düşünüyordu. Benim sağlığım ve parmaklarım aklının ucundan bile geçmemiştir. Düşünün ki, her şeye rağmen patron kendisiyle görüşen abime bir geçmiş olsun bile dememiş. Kendini haklı çıkarmak için bir de *"Ben bir an önce en yakın hastaneye yetiştirmek için o hastaneye gönderdim"* demiş. Ama bu inandırıcı değil arkadaşlar.

Demem o ki, biz evimize bir kuru ekmek götürmek için gece gündüz demeden çalışıyoruz. Ama bu patronların bize verdiği değer bu kadarmış. Bu tür olayların yaşanmaması için çevremdeki arkadaşlarımı uyarıyorum. İşçi kardeşlerimi iş kanunu ve işçi sağlığı konusunda hassasiyet göstermeye çağırıyorum. Ayrıca, bu türden kuralsızlıkları önlemenin biz işçilerin örgütlenmesinden ve harekete geçmesinden başka bir çıkar yolu olmadığını vurgulamak istiyorum.

İMES'ten bir işçi

Mücadele etmeden kimse hakkını koruyamaz!

Arkadaşlar, bülten aracılığıyla sizlerle Önaysan'da çalıştığım günlere ait izlenimlerimi paylaşmak istiyorum. Umarım sizler de burada anlatacağım sorunlara kulak verir kendi payınıza sonuçlar çıkarırsınız. Yaklaşık 300 işçi çalışıyor bu fabrikada. Sırf işçiler bölünsün, birleşip haklarını aramasınlar diye taşeron sistemi oluşturmuşlar. Her gün kafalarına göre birini alıp birini çıkartıyorlar. Patron sırf kıdem tazminatı vermemek için 1 yıl dolmadan birçok işçiyi işten çıkartıyor. Fabrika kapısındaki işçi aranıyor ilanı hiç inmiyor.

Verdikleri ücret de tabii ki asgari ücret, yani 420 YTL. Utanmasalar bunu bile vermeyecekler. Ama iş çalışmaya gelince kimseye bir dakika bile müsaade etmiyorlar. İlk işe başladığımda fabrika müdürünün yanına gittik. Bizden istediği iyi bir performansmış. Tek düşündüğü üretimin bol olmasıymış. O koşullarda nasıl bir performans göstereceksek.

İş ücretlere geldiği zaman patron ve ustabaşları bin bir dereden su getiriyor. "Nasıl olsa bunlar bize muhtaç!" ya da "Biri gelir biri gider!" diye düşünüyor. Ama şunu bilmesi gerekiyor ki, Önaysan'da taşeron işçiler bunu kabul etmeyip haklarını savunurlarsa bu kölece düzen yok olup gidecektir. İşçi arkadaşların da bunu bilip ona göre davranmaları gerekir. Mücadele etmeden kimse hakkını koruyamaz.

Önaysan'dan bir işçi

Rekabeti bırakalım, birlikte mücadele edelim!

Merhaba arkadaşlar. Ben sınıf bilinçli bir işçi olarak uydu anteni üretimi yapan bir işyeri olan Ges-Sat'ta yaşadığım bir olayı paylaşmak istiyorum.

Bu işyerinde oturmuş kadrolar var. Yani eski işçiler... Fabrikaya yeni bir insan geldiğinde sanki o yeni gelen işçi arkadaş eski işçilerin ekmeğini elinden alacakmış gibi davranıyorlar. Öylesine bir rekabet var ki, dersiniz ki "Ya bunlar neyi paylaşamıyor?" Tabi bu durum patronun işine geliyor. Neden derseniz; işçiler birbirleriyle rekabet ederken kendilerine uygulanan baskıdan bihaber davranıyorlar.

İşyerinin çalışma saati sabah 08:00 akşam 18:00. Her gün 21:00'a kadar zorunlu mesai var. Yapılan iş metal üzerine olduğu için alabildiğine ağır. Ama çalışma temposu hem işverenin baskıları hem de işçiler arasındaki rekabetten dolayı sabah hangi tempoyla başlıyorsa akşama kadar o tempoyla devam ediyor. Anlayacağınız alabildiğine yoğun; adeta nefes almaya zamanımız kalmıyor. Orada yaklaşık bir ay çalıştım. Uzun yıllar işçilik yapmış biri olarak oradaki işçiler arasındaki rekabeti hiçbir işyerinde ve hiçbir sektörde yaşamadım.

İşe alınırken 600 YTL ile iş başı yaptım. Burada yıllardır çalışan işçiler 550 YTL alıyorlar. Ben bunu bile bile işçilere maaşımı sorduklarında aldığım maaşı net olarak söyledim. Bunu söylerken amacım bana bu parayı verebilen bir patronun eski işçilerine daha fazla verebileceği vurgusunu yapmaktı. Ama olay tam tersten işledi. İşçiler kendi ücretlerinin yükseltilmesini isteyecekleri yerde *"Bu adama bizden fazla verirsen biz çalışmayız"* diyerek benim ücretimin onların aldığı ücrete düşmesini sağladılar. Böylece öfkeleri dinmiş oldu. Böylece patron hiç yorulmadan karına 50 YTL daha eklemiş oldu. Hem de rekabetçi işçileri memnun etmenin gururuyla onlardan daha fazla iş istemenin zeminini hazırlamış oldu.



Bu yaşanan tekil bir örnek ama öğrettiği çok şey var.

İşçiler arasındaki rekabetin neye ve kime hizmet ettiğini göstermesi, rekabetin sorunlarımızı çözmekten öte kat be kat arttırması açısından bu örnek fazlasıyla öğreticidir.

Biz işçilerin arasında bir rekabet olacaksa o da sorunlarımızı çözmekte daha fazla çaba göstermek üzerinden olmalıdır. Bu olmadığı sürece biz işçilerin sorunları bırakalım çözülmesini, her defasında katlanarak artmasından başka bir sonuç elde edemeyiz. Bu nedenle işçiler olarak kenetlenmeli ve birbirimize güvenerek asalak patronlara karşı mücadele yolunu tutmalıyız

Sarıgazi'den bir işçi



Örgütlülüğümüzü yaratmak ve büyütmek için...
İşyeri komiteleri

İş yerimizde çalışma koşullarını iyileştirmenin ve daha insanca bir yaşamın yolu örgütlülükten geçer. Ancak örgütlü bir sınıf olarak davrandığımızda haklarımızı koruyup geliştirebiliriz. Bugün için işçilerin en yaygın, en bilenen ve işlevli örgütlülüğü ise sendikalardır. Hemen hemen tamamımız sendikalaşmayı iş yerlerimizdeki sorunlarımızın çözümünün temel yolu olarak görürüz.

Ancak hem sendikal örgütlenmemizi yaratabilmek hem de koruyabilmek için taban inisiyatifinin yaratılması da şarttır. Diğer türlü sendikal örgütlülüğü başarıyla sonuçlandırsak bile patronun sonraki saldırılarına hazırlıksız yakalanabiliriz. Sadece sendikalaşma süreçleri ile ilgili olarak değil, daha birçok gündem ile bu tarz komiteler yaratabiliriz. Ancak biz burada sendikal örgütlülüğün yaratılması ve korunması açısından bu komitelerinin önemine vurgu yapmaya çalışacağız.

Sendikalı işyerlerinde patron her zaman örgütlülüğü dağıtmak için fırsat kollar. İşçilerin birliği onun için en önemli tehlikedir. Ve döne döne bu birliği bozmaya çalışır. Örneğin, bir işyerinde sendikalaşma süreci patronun tüm oyunlarına rağmen başarıya ulaşmışsa, bu demek değildir ki, mücadele burada bitmiştir. Patronlar bu süreçte belki bir süreliğine geri çekilmiş gibi görünür. Fakat en uygun koşullar oluştuğunda yeniden saldırıya geçer. Patron burada tam bir sınıf bilinciyle hareket eder. Bu nedenle işçilerin örgütlülüğünü hedef alır. Buradan çıkarmamız gereken sonuç sınıf mücadelesi, bu süreçte başarılı olsak ta, olamasak ta devam eder. Bu nedenle, sendikal örgütlülüğümüzü başarıya ulaştırsak bile uyanık olmalı ve gelecek saldırılarda dağılmamak ve gereken güçlü tepkiyi verebilmek için hazırlıklı olmalıyız. Bunun için işyerlerimizde taban örgütlüklerini yaratmalıyız.

Öyleyse bizlerin de *"Artık sendikaya üye olduk. Gerisini sendika halleder!"* deme lüksümüz yok. Örgütlülüğümüzü sürekli olarak geliştirmek için çaba harcamalıyız.

İstemediğimiz durumlarla karşı karşıya kalmak istemiyorsak, insanca bir yaşam ve emeğimizin hakkını istiyorsak bu örgütlülükleri yaratmamız şarttır. İşyerlerinde yaşanan her sorun karşısında söz ve karar süreçlerine katılmanın adıdır işyeri komiteleri. Sorunlara karşı harekete geçme, sınıfımızı ve emeğimizi savunma aracıdır. Amacına ulaşmak için hareket planı çizen, eyleme ve sonuca ulaştıran taban iradesinin adıdır 'işyeri komitesi'.

İşçilerin sınıf olarak bir araya gelmesinde de bir anlam taşımaktadır iş yeri komiteleri. Taban örgütlülüğü bu açıdan sınıfı daima dinamik, harekete hazır tutmaktadır. Sorunların çözümü noktasında sürece katılmalarını sağlar. Kendi bireysel sorunları olarak değil, artık bir sınıf olarak sorunlara bakar. Bu şekilde çözümler üretmeye başlar. Aksi takdirde sorunların her zaman uzağında kalır.

Taban örgütlülüğü sendikalı işyerlerinde, sendikal demokrasisin de güvencesidir. Tüzükler ve yazılı kurallar hiçbir zaman bu güvenceyi sağlayamaz. Bugün sendikalarımızın bürokrasi tarafından felç edildiği bir yerde, öz-deneyim temelinde bilinçlenmeye dayalı taban örgütlenmeleri, sendikalarımıza sınıf sendikacılığı çizgisini hâkim kılarak onları sınıf mücadelemizde gerçek birer kaleye dönüştürmenin başlıca yoludur. Kaldı ki sınıf sendikalarının olduğu bir yerde bile, hem sınıf mücadelesini güçlü bir tarzda yürütmenin, hem de böylesi sendikaların varlığını sürdürebilmesinin yegâne güvencesi, işçilerin, taban örgütlenmeleri temelinde söz, karar ve eylem süreçlerine bilinçli ve aktif katılımlarıdır. Bilinçli ve kararlı işçilerin önderlik ettiği bir işyeri komitesi sendika bürokrasisine karşı savaşabilir. Aksi halde sendika bürokrasisi hayat bulur. Mücadele isteği olan sınıf güçlerini sendika bürokrasisi zamanla ezer ve çürütür.

Sınıf mücadelesinde zafere ulaşmanın yolu güçlü taban örgütlülüklerinin kurulmasından geçer. İşyerlerinde iç örgütlülüğü bu şekilde yaratabilir ve kalıcı olmasını sağlayabiliriz. Sendikal demokrasiyi en iyi bu şekilde işletebiliriz.

Bugün için, işçilerin sınıf olarak mücadele etmesinin önünü açması açısından taban örgütlülüklerini, işyeri komitelerini kurmak ve gerektiği gibi işletebilmek hayati bir önem taşımaktadır.

Patronlar sendikaları neden karalar?

Her birimiz, iş yerlerinde çalışma koşullarından, aldığımız ücretlerden, çalışma saatlerinden veya daha başka konulardan şikâyetçiyizdir. Bu şikâyetlerimiz bazen bireysel tepki ve öfkelerle ortaya koyarız. Bazen de -ki doğrusu da budur- bu koşullara karşı koymak ve değiştirmek için mücadele yolunu tutarız. Haklarımızı savunmak için birliğimizi kurmaya, sendikalarda örgütlenmeye çalışırız.

Patronlar ise bizim birlik olmamıza karşı o kadar tahammülsüzdür ki, sendikal çalışmayı duydukları ilk anda saldırmaya başlarlar. Bugün sendikal çalışma olup da işten işçi atılmayan fabrika yok gibidir. Ama patronların tek saldırısı işten atmada değildir. Onlar asıl olarak örgütlenme ve sendikalaşma fikrini aklımızdan tamamen silmek isterler. Bunun için ise sendikaları ve işçi örgütlerini karalamak en sık kullandıkları yöntemlerden biridir.

Patronlar, sendikaları ve işçi örgütlerini karalarlar, çünkü işçilerin bilinçlenmesinden ve örgütlenmesinden daha büyük bir korkuları yoktur. Çünkü çok iyi bilirler ki haklarını bilen ve savunan işçiler olduğu koşullarda, bugünkü azgın sömürülerini devam ettiremeyecekler, daha fazla kâr kazanamayacaklardır. Çünkü bilirler ki işçiler örgütlendikleri koşullarda hem haklarının gasp edilmesine göz yummayacak, hem de gerçek anlamda hak ettikleri koşullarda yaşayabilmek için mücadele edeceklerdir. Çünkü bilirler ki, işçiler örgütlendikten sonra "Vur kafasına, al lokmasını!" devri kapanacak. İşte bunun için, yani kendi kârlarını koruyabilmek ve daha fazla arttırabilmek için biz işçilerin örgütlülüklerini karalarlar. Derler ki "Onlar terörist!", derler ki "Onlar sizin sırtınızdan geçiniyorlar!", derler ki "Sizi benden başka kimse düşünmez!". İşçileri kandırmak için siyasal düşünceleri, ekonomik zorlukları hatta dini duyguları dahil her şeyi kullanırlar. Ama bunların hiçbirini bizleri düşündükleri için yapmazlar. Tek niyetleri kendi bezirgan saltanatlarını sorunsuzca sürdürebilmektir. Söyledikleri her cümle ise koca birer yalan ve demagojiden ibarettir.

Patronların, sendikalaşma çabalarında yürüttüğü bu karalama kampanyalarının onlarca örneği yaşandı. Bunlardan birkaçını örnekleyecek olursak:

Dudullu OSB'de bulunan Rozi işçileri bundan iki yıl önce DİSK'e bağlı Tümka-İş Sendikası'nda örgütlenmişlerdi. Bunu duyan patron önce öncü işçileri işten attı. Ama işçiler fabrika kapısında direnişe geçince bu sefer işçileri sendikalaşmaktan vazgeçirmek için 25'er bin YTL teklif etti. Peki, Rozi patronu çok iyi niyetli olduğundan, işçilerin haklarını vermek istediğinden mi böyle bir teklif yaptı. Tabii ki hayır! O, işçiler örgütlenince çok daha fazlasını kaybedeceğini bildiği için işçileri rüşvetle kandırmaya çalıştı. Burada bir soru sorabiliriz; madem işçiler 25 bin YTL'yi hak etti de bu parayı niye daha önce verme gereği duymadı? Patronun, bu oyunu da tutmayınca ne yaptı dersiniz? Dedi ki *"DİSK komünistlerin sendikası. Onlar Allahsız kitapsız. Tamam. Sendika diyorsanız, o zaman Hak-İş olsun."* Yani benim kontrol altında tutabileceğim, dediğimi yaptırabileceğim bir sendika olsun. Hem de bunun için en aşağılık yöntemi kullandı. İşçilerin dini duygularını istismar etmeye kalktı. Ne de olsa Rozi, Ülker grubuna bağlı bir fabrika. Ülker de yıllar önce aynı şekilde işçilerin dini duygularını istismar etmeye kalkmıştı. Sendikalı işçilerin greve çıkması sonrasında, grev kırıcısı satılmış hain işçilere fabrikalardaki bisküvileri toplatarak ezdirmiş ve gazetelerde *"Komünistler nimetleri çiğniyorlar!"* edebiyatı yapmıştı. Bu olay açığa çıktığında ise yüzsüzce sendikayı karalamaya devam etmişti.

Bir başka örnek ise, yıllar önce Sünjüt'te yaşanmıştı. Sendikal çalışma başarıya ulaşmış, ancak sözleşme yapılmadan patron işçilere *"Sendika sizin kafanızı karıştırır. Bunların hepsi menfaat peşindedir. Ben sizlere %50 zam yapayım ve haklarınızı size vereyim, vazgeçin sendikadan!"* demişti. O zaman bir grup öncü işçinin tüm çabalarına rağmen işçilerin büyük çoğunluğu bu tuzağa düşmüş, böylece sendikanın yetkisi düşmüştü. Sonrası ne oldu derseniz? Patron iki dönem %50 zam yaptı. Daha sonrasında yaptığı %0 ve %2'lik zamlarla önceki dönemlerde verdiği zamları fazlası ile geri topladı.

Patronların işçi örgütlerini karalamaları ile ilgili daha onlarca örnek verilebilir. Her örneğin sonucunda ise patronların bu kampanyaları niçin yürüttüklerini somut sonuçları ile görmüş oluruz.

Bu asalakların varlık nedeni biz işçileri sömürmek, adeta kanımızı emmektir. Yaşam amaçları bu iken, bizlerin örgütlenmesini olağan karşılamalarını beklemek saflık olur. Ancak bu karalamaların doğru olduğunu düşünmek için de ancak sağır ve kör olmak gerekir.

Patronların bu karalamaları kendi sınıf çıkarları için yaptıklarını asla aklımızdan çıkarmayalım. Bizler de kendi sınıf çıkarlarımızı savunalım. Bunun için kendi emeklerimizle var ettiğimiz sendikalarda örgütlenelim, onları savunalım.



Novamed grevi birinci yılında...

Novamed'de yakılan direniş ateşini selamlıyoruz!

Novamed, Antalya Serbest Bölgesi'nde FMC adlı diyaliz şirketine bağlı bir fabrika. Burası patronlar için adeta bir serbest sömürü cenneti. Hiçbir bürokratik engele takılmadan vergi muafiyetinin sağlandığı, devlet tarafından teşvik edilen bu serbest bölgeler işçiler için ise birer sömürü cehennemi. Çünkü kuralsız ve esnek çalışma uygulamaları serbest bölgelerin esasını oluşturuyor.

İşçilere yönelik baskı ve keyfi uygulamalara karşın Novamed'li işçiler ise bu sömürü cehenneminde 1 yıldır grevdeler. 80 kadın işçi patronların zorbalıklarına karşı ses olmak için direniyorlar.

Türkiye'de 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu'nun 1985 yılında yürürlüğe girdiği tarihten bu yana değişik tarihlerde 21 adet serbest bölge faaliyete geçmiş durumda. Novemed grevinin devam ettiği Antalya Serbest Bölgesi ise 1987'de kurulmuş. Türkiye'de serbest bölgelerin kuruluşundaki amaç küreselleşen dünyada daha aktif bir rol oynamakmış. Yani işçileri daha fazla sömürmek, var olan haklarını da ortadan kaldırmak anlamına geliyor bu. Patronlar sınıfı, bu hedeflerine ulaşabilmek için bu serbest sömürü bölgelerini bir araç olarak kullanıyorlar. İşçi maliyetinin düşürülmesi, çalışma saatlerinin uzatılması, sosyal ve insani her türden hakkın gasp edilmesi, işçilerin sendikasız köle gibi çalışması bu sömürü bölgelerinin en temel kuralları.

Novemed fabrikası 2001 yılından bu yana faaliyette. Bu fabrikada işçiler en düşük ücretle çalıştırılmakla kalmamış, aynı zamanda insan onurunu zedeleyen uygulamalar günlük yaşamanın parçası haline gelmiştir. Novemed'de çalışan işçi kadınların anlatımları, oranın nasıl bir cehennem olduğunu bir kez daha gözler önüne seriyor;

"Evde nasıl yaşadığıma kadar müdahale ederlerdi şeflerimiz. 'Yemeğinizi yer yemez yatın uyuyun. Eşinizle hafta sonları birlikte olursunuz. Enerjinizi işe saklayın' diyorlardı. *'Haram olsun bu para size!'* hakaretleriyle emeğimizin hakkı olan ücreti bizim burnumuzdan getiriyorlardı. Açık cezaevi gibi bir ortam içindeydik. Ama hiç böyle bir davranış görmedim. En kötüsü otel işi derler ama gelip de buraya baksınlar."

Petrol-İş Sendikası'na üye olan işçiler, patronun sendikal örgütlülüğü dağıtmak için elinden gelen her şeyi yaptığını söylüyorlar. Petrol-İş genel kuruluna katılan Novamed işçileri kürsüden *"Maddi destekten çok manevi desteğe ihtiyacımız var!", "Novamed'i işyerlerinizde anlatmanız bile yeter!"* diye sesleniyorlardı sınıf kardeşlerine.

Novemed'li işçi kadınların yaşadıkları baskı ve keyfi uygulamalar hemen hemen bütün fabrikalarda yaşanıyor. Bu zorbalığa dur demek, insanca bir yaşam için hep birlikte mücadele edelim, Novemed'li sınıf kardeşlerimizin yaktığı direniş ateşini yükseltelim.

OSB-İMES İşçileri Derneği
Kadın İşçi Komisyonu

Zafer kazanana kadar mücadele edeceğiz!

Merhabalar. Ben de bir fabrikada sizlerin yaşadığı sömürü ve baskıyı yaşayan, kölelik koşulları altında çalışan bir işçiyim. Her yerde patronların gözünü para ve kâr hırsı bürümüş. İşçilerin emeğini, hayatını hiçe sayacak kadar kör olmuşlar. Peki, bizler neler yapabiliriz? Örgütlenebiliriz. Bunu yapabiliriz. Ne yazık ki yozlaşmış ve bencilleşmiş bir toplumda yaşıyoruz. Açlık sınırı ile asgari ücret arasında uçurum kadar fark var. Açlık sınırı 800 YTL civarlarındayken, asgari ücret 425 YTL iken, tatmin görüntüsü veren bir toplumla yaşıyoruz. Evet, sınıf bilinci düşük işçilerle çalışıyoruz. Bunun için de yasal olan hakkımız sendika ve sigortayı dahi kullanamaz hale geldik. Bunları bırakalım emeğimizin karşılığını vermediklerinde boyun eğip "Alırız, kaçmıyorlar ya!" demekle yetiniyorlar. Ama yine de haklarımızı almak için örgütlenmeli ve bilinçlenmeliyiz. Bilinçsiz işçileri, bilinçlendirmek için daha çok çaba sarf etmeliyiz.

Ben de çalıştığım fabrikada zafer elde etmek için çok çaba sarf ettim ve etmeye hazırım. Zafer elde edene kadar mücadele edeceğim. Şimdi siz Novamed işçilerinin başarılarının ve zaferlerinin devamını diliyorum. Sizlere mücadelenizde zafer diliyor, sevgiyle selamlıyorum.

Sultanbeyli'den bir kadın işçi

Novamed'in kızıl renkli direnişi bize de güç veriyor!

Bizler Ümraniye'den sınıf bilinçli işçi kadınlar olarak rengi kızıl olan NOVEMED direnişini sevgi ve saygıyla kucaklıyoruz. Novemed'de direnişe geçen kadın işçilerin, hem sınıfsal kimlikleri hem de cinsiyetleri nedeniyle iki kez ezilmelerine karşı kararlılıkla yürüttükleri mücadele tüm işçi sınıfına hem güç vermiş, hem de onurlandırmıştır.

Biz işçi kadınlar hem yedek iş gücü olarak görülüyoruz, hem de ucuz görünen emeğimizle kadın işçi olmaktan kaynaklı iki kez sömürülüyoruz. Bir de bu sistem tarafından bizlere dayatılan geri kalmışlık ve cins mantığına karşı Novemed'li işçi kadınların mücadelesi sermaye sınıfına atılmış bir tokattır. Her ne kadar kimileri bu direnişin rengini değiştirmek istese de işçi sınıfının, patronlar sınıfına karşı yürüttüğü kızıl renkli mücadelenin bir parçası olan bu direnişten bizler de güç alıyoruz.

Hak almak için yürüttükleri bu direnişte Novamed'de grevde olan işçi kadınların yanındayız.

OSİM-DER'den bir kadın işçi

Günlük ve haftalık çalışma süresi ne kadardır?



Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir.

"İş Kanununa İlişkin Çalışma Süresi Yönetmenliği"ne göre işveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır. Örneğin; günlük işe giriş ve çıkışlarda kart basılması, saat belirterek defter imzalanması gibi yöntemler bunun için kullanılmaktadır.

Haftalık normal çalışma süresi en çok 45 saattir!

Taraflarca aksi kararlaştırılmamışsa haftalık kırk beş saatlik bu çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanır. Örneğin, işyerlerinde haftanın beş günü çalışılıyorsa, kırk beş saatlik haftalık çalışma süresi beşe bölünerek günlük çalışma süresi dokuz saat olarak belirlenir.

Haftanın bir gününde işyerinde kısmen çalışılıyorsa; örneğin Cumartesi günü beş saatlik bir çalışma yapılıyorsa, bu süre haftalık kırk beş saatlik çalışma süresinden düşüldükten sonra kalan süre diğer günlere eşit olarak dağıtılır. Cumartesi günü beş saat çalışılan işyerinde, kalan kırk saat diğer beş güne dağıtılarak, günlük çalışma süresi sekiz saat olarak belirlenir.

Günlük çalışma süresi en çok ne kadardır?

Günlük çalışma süresi, fazla çalışmalar da dâhil olmak üzere "en çok 11 saat" olabilir. İşçi hangi çalışma türüne göre çalışırsa çalışsın bu süreden fazla çalıştırılamaz. Ancak tekrar hatırlatmak gerekir ki; kural haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesidir. Yasa bazı durumlarda da işçinin, sağlık kuralları bakımından günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağını düzenlenmiştir. Örneğin, maden eritme ve döküm vb. işlerde çalışılan işçiler günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamaz. Bunun dışında gece çalışmaları, kadın ve çocuk işçilerin çalıştırılması durumlarında çalışma saatleri açısından bazı sınırlandırmalar getirilmiştir. Bu hükümlere aykırı hareket eden patronların şikayet edilmesi halinde Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından idari para cezası ile cezalandırılması gerekmektedir.

Haftalık çalışma süresi azaltılabilir mi?

İş Yasası'nda düzenlenen haftalık normal çalışma süresi olan 45 saat, işçi ve patron arasında yapılacak sözleşme ile azaltılabilir. Yasada belirtilen 45 saatlik süre en üst sınırdır.

İşçi çalışmadığı halde

çalışma süresinden sayılan haller nelerdir?

Aşağıda belirtilen sürelerde işçiler çalışmamış olsalar da ücret hakkı kazanırlar.

- Makinenin arızalanması ve hammadde olmaması gibi durumlar
- Emzikli kadın işçilerin bebeklerini emzirmeleri için belirlenen süreler
- Madenlerde, taş ocaklarında, su altında çalışan işçilerin asıl çalışma yerlerine gitmeleri için geçen süreler
- İşçi başka bir işyerine çalışmak için gönderildiğinde yolda ve bu nedenlerle beklemeyle geçen süreler

Ara dinlenmesi

Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında, o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak üzere, işçilerin dinlenmeleri için verilen süreye "ara dinlenmesi" denir. Ara dinlenmesi, dört saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika, dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar işlerde yarım saat, yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saattir. Ara dinlenmesi bu sınırların altında belirlenemez. Ancak yapılacak sözleşmelerle uzatılabilir.

İşçi ara dinlenmesini tamamen serbest geçirmelidir. Bu süreyi işyeri dışında veya içinde geçirebilir. İşçi ara dinlenmesinde çalışmaya devam etmişse ara dinlenmesi verilmemiş sayılır.

Ara dinlenme çalışma süresinden sayılmaz. Bu süre için işçiye ücret ödenmez. Ancak bu süre çalışılarak geçirilmişse işçinin ücretinin ödenmesi gerekir.

Kaynak: *İşçinin el kitabı (ÇHD İzmir Şubesi)*

Tütün (Sarı dünyalar)

"İnsanlar ne toptan kötü ne de toptan kusursuz kimselerdir. İnsanlar iyi ya da kötü doğmaz, içinde yaşadıkları toplum düzeni onları iyi ya da kötü yapar."

Dimitır Dimov



Roman, fabrikalarda tütün işleyen işçilerle, onları sömürerek kendi sarı dünyalarında keyifli bir şekilde yaşayan işbirlikçi patronlar şahsında Bulgaristan'ın bir döneminin belgesidir. Üretimin dışında asalak patronlar sınıfıyla, zincirlerinden başka kaybedecekleri bir şeyleri olmayan, kendisini üretimle var eden ezilen işçi sınıfı arasındaki uçurumu gözler önüne seriyor. Tütün yapraklarının işlediği atölyelerin tozlu, acı havasında çalışan benizleri solmuş, ciğerleri çürümüş kalabalık insan topluluğu ve onların karşısında sömürgen bir avuç işbirlikçi.

İkinci Dünya Savaşı öncesinden başlar roman ve savaş sonuna kadar toplumun on yıllık dünyasını destanlaştırır. Bulgaristan'da Nazilerle işbirliği yaparak büyük bir ekonomik ve siyasal odak haline gelen tütün sermayesinin ve bu fabrikadaki direnişçi işçilerin birbirlerinden derin bir uçurumla ayrışan çıkarlarının çatışmasıdır. Faşizmin ekonomik ve siyasal yayılmacılıkla başlayıp açık işgale dönüşen egemenliğine karşı, Bulgar işçi ve emekçilerinin verdiği destansı ve onurlu mücadelesinin hikâyesidir.

Romandaki kahramanlar bize hiç yabancı değil. Bizler de aynı şekilde solmuş benizlerimizle asalak patronların her gün biraz daha zenginleşmesi için hiç durmadan çalışıyoruz. Emeğimizin karşılığını almak bir yana, köle gibi yaşayarak her gün biraz daha insani bir yaşama özlem duyuyoruz. Fakat Bulgar işçileri insani bir dünya için onları ezen tütün patronlarına karşı dirençli bir mücadele sergiliyor ve onurlu bir hayatı kazanıyorlar. Bizlerin de onurlu bir gelecek için mücadele etmekten başka şansımız yok. Tütün işçilerini kendi hayatımıza rehber yapabilmeliyiz.

Tütün, insanı hiçe sayan eski bir dünyanın öyküsü, yüzyılımızın ortasında yeşeren umudun aynası. Yaşayan dev bir romandır. Okuyun size hiç yabancı gelmeyecek.

Sendika nedir?



Sendika, işçi sınıfının çalışma yaşamından kaynaklanan sorunlarını çözmeyi, ekonomik, sosyal, demokratik haklarını korumayı ve geliştirmeyi; işçi sınıfının sesini duyurabilmeyi amaçlayan, bu temelde mücadele eden sınıf ve kitle örgütüdür.

Sendika sınıf örgütüdür, çünkü işçi sınıfının sermayeye karşı ortak çıkarını temsil eder. Sendika kitle örgütüdür, çünkü dil, din, cinsiyet, ırk, etnik, köken ve düşünce ayırımı gözetmeksizin bütün ücretli işçileri birleştirir.

Sendika bir mücadele örgütüdür, çünkü haklar ancak kararlı bir mücadele ile korunabilir ve geliştirilebilir. Sendika bağımsız bir örgüttür, çünkü kararlı bir mücadele ancak devletten, sermayeden ve siyasi partilerden bağımsız olarak yürütülebilir. Sendika demokratik bir örgüttür, çünkü sağlıklı ve doğru sendikal politikalar ancak işçilerin tam anlamıyla söz ve karar sahibi olabildiği koşullarda oluşturulabilir.

Sendika, işçi sınıfının birleşik gücüdür. Bu gücün kaynağı, işçi sınıfının birlik ve beraberliği, üretimden gelen gücüdür. Örgütsüz çoğunluk her zaman yenilmeye mahkumdur. Örgütlü işçi sınıfı ise tüm emekçilerle bugünden yarınları kuracak bir güçtür.

Nasıl Sendikalılaşacağız ?

Sendikalı olmak, bir sendikaya üye olmak, yıllarca süren mücadeleler sonucunda kazanılmış anayasal bir haktır. Bu hakkın kullanılmasına karşı çıkan kim olura olsun suç işliyor demektir. Ancak buna rağmen bugün sendikalılaşma hakkı fiilen engellenmektedir.

Bütün bu zorlukları aşıp örgütleneceğiz, bunu başarabiliriz. Önce nasıl bir sendika istediğimizi iyi bilmeliyiz. Herhangi bir sendikaya üye olmak, sorunlarımızı çözmez.

Kimi işverenler, bizim gücümüzü bölmek ve kırmak için korsan sendikalar kurdurur ya da var olan bazı sendikaları destekleyebilirler. İşçi haklarını savunur gören, ancak işverenlerin ekmeğine yağ süren, sermayedarların kontrolünde olan, demokratik işleyişe sahip bulunmayan sendikalara sarı sendika ya da güdümlü sendika denir.

Sarı sendikalarda yöneticiler, tehditler ve kongre oyunlarıyla işverenlerin isteklerine göre belirlenir. Sarı sendikalar, toplu sözleşmeleri işçilerin bilgisi dışında hazırlar ve imzalar. Sarı sendikalar, bizim sosyal haklarımızı savunmaz, bilinçlenmemizi sağlayacak eğitimler düzenlemezler. Sarı sendikalarda işçiler kendi sendikalarına yabancıdır, söz ve karar hakları yoktur. Bütün bu ve diğer nedenlerden dolayı sarı sendikalar bizim önümüzde aşılması gereken ciddi bir tuzaktır.

Bu tuzağa düşmemek, sendikamızı doğru seçmek zorundayız. Nasıl sendikalılaşacağımızı da böyle belirleyebiliriz. ***Sendikalılaşma sürecinde yalnızca ücret talebiyle yetinemeyiz. Demokratik ve sosyal haklara ilişkin taleplerimizi de dile getirmeliyiz.*** Sendikalılaşma mücadelesinin demokrasi mücadelesinin önemli bir parçası olduğunu aklımızdan çıkarmamalıyız.

OSB-İMES İŞÇİLERİ DERNEĞİ
OSİM-DER
Y. Dudullu Mah. Kerem Sok. No: 5/3 (MODOKO Camii arkası) ÜMRANİYE
TEL: 0 (216) 540 35 80
e-mail: osimder@yahoo.com

BİRLİK
DAYANIŞMA
MÜCADELE



GENEL ÜYE TOPLANTISI

Tarih: 21 Ekim Pazar

Saat: 13:00

Adres: Y. Dudullu Mah.

Kerem Sok. No: 5/3 Ümraniye

Tel: 0 (216) 540 35 80

İşçi Bülteni Özel Sayı: 214 * Fiyatı: 25 YKr *Ekim 2007 * Sahibi ve S. Yazı İşleri Md.: Gülcan CEYRAN EKİNCİ
EKSEN Basım Yayın Ltd. Şti. * Mollaşeref Mah. Millet Cad. 50/10 Fatih/İstanbul * Tel: 0 (212) 621 74 52 * Baskı: Özdemir Mat. / İST