

• Devrimci Sendikal Yapılanma İşyeri Komite ve Konseyleri Üzerinde Yükselmelidir

• İşyeri Komite ve Konseyleri Devrimci Sendikal yapının Nüvesidir, İlk adımdır, Kilometre Taşdır.

Yazısı Sayfa 5'de

• MESS Sendikaları Tümüyle Devre Dışı Bırakmayı Yasallaştırıyor

• 12 Eylül Generallerinin Düzenlemeleriyle Doymayan Tekeller İşçi Sendikalarını Tamamen İşlevsiz Kılma Hazırlığına Girdiler

Yazısı Sayfa 2'de

BROŞÜRLER DİZİSİ-2  
İşyeri Komiteleri ve Konseyleri Çıkıyor  
Sorumlu Adres: ÖZLEM BAŞIN YAYIN  
Prof. K. Çiğdem Çelikkaleli  
Çağdaş-İST. Tel: 539 16 75

SAYI:1  
MAYIS 1989  
FİYATI  
1000 TL  
KDV DAHİL



# İŞÇİLERİN SESİ

## ÇIKARKEN...

zde, emperyalizmin güdümünde gelişen kapitalizm, an sonra aldığı yeni biçimle, kısa sürede milyonlarca u. Bu oluşum süreci, işçi sınıfının kendiliğinden sınıf 970'lerde kendisi için sınıf olmaya yönelme sürecidir. Türkiye işçi sınıfının büyük bir bölümü sendikasızdır. 12 Eylül koşullarının da etkisinde işçi sınıfının 5-demokratik örgütlenmesi ve mücadelesi büyük ölçüde. Üstelik sarı-uzlaşmacı devlet sendikacılığının ve sendikacılığın daraltan eğilimlerin işçi sınıfı üzerindeki etkisizleşmesiyle, işçi sınıfının ekonomik talepleri ya hiç karşılanmamakta ya da birjuvazinin u kesiminin çıkarları ve istekleri doğrultusunda karşılanmaktadır.

vandan, işçi sınıfı ideolojik olarak her türden burjuva 'nin kontrolü altındadır. Bu nedenle işçi yığınları fa- gojiye, reformist aldatmacalara ve revizyonist hayal- iyle alınıyor. Emekçi halkların onurlu kavgaıyla ulusal haline gelmiş değer ve özemlerin yerine çürümüş ve ki- yursuz bir topluma özgü değerler devletin resmi ideol- ojiyi almıştır.

uçları oluşturan temeldeki eksiklik ise, işçi sınıfının ba- vasi örgütlenmesinin henüz gerçekleşmemiş olmasıdır. n bugünün koşullarında başta egemen sınıfların ve onun saldırısına açık bir durum yaratmaktadır. İşçi sınıfı ken- nelen bu gelişmelere karşı hazırlıksız, örgütsüz ve sa- z durumdadır.

nci sendikal yapının (Sınıf ve kütle sendikasının) yara- loğultusunda buldukları birimde, fabrikalarda, iş- le mücadele verenler, işçi sınıfının bu olumsuz durumu- llikle birbirinden bağlantısız, büyük ölçüde kendiliğ- ksikler taşıyan bir mücadele sürdürerek aşmaya çalış- ırlar.

ıci sendikal yapının yaratılması doğrultusunda mücadele bu olumsuz durumu aşmak zorundadır. Bunun için 'nel mücadelesini temel alan örgütlü, programlı, disiplinli hayata geçirmenin koşullarını yaratmak doğ- da bilinçli ve kararlı bir mücadele sürdürmelidirler. azı anlayışların, işçi sınıfının dışında, DISK'i yeniden 'Türk-İş'te birleşme ve bu bünyede yöneticilerin değiş- gibi gündemler belirleme çalışması, işçi sınıfının öz- züvensizliğine değişik ifadeleridir.

ısz yeni sendikal örgütlenmeler için de aynı şeyleri söy- umdündür. Bu önermeler, sınıf dışında ayrı bir plat- tartışmalarının sonucu olarak ortaya çıkmıştır. yana olan kişi ve düşünceler çözümlemelerini sınıfın değil, sınıfın içinde ve onlarla birlikte aramalıdır.

nıfının kendi özgücünün ve deneyimlerinin yaratacağı 'lık, sınıfın kendi sorunlarına sahip çıkan, sorunların çö- direkti katılan ve yaratıldığı işçi ağlarında kendi önder- caran bir nitelik taşıyacaktır.

ı sorunların dolaysız yaşadığı alanlardan, sorunları ya- dan yola çıkmak gerekmektedir. Yani işçilerden ve kermeye çelişkinin en keskin yaşadığı işyerlerinden. ılıktı yaratılacak örgütsellik, sınıfın kendisi için sınıf inenyle, söz ve kararın gerçek anlamda işçilerde oldu- nların yönetime yeteneklerinin geliştirildiği Devrimci sen- pinin nüvesi niteliğindedir.

ıdikal örgütsellik, 75-80 sürecinde yaratılan devrimci sen- ücadele ve örgütlenme anlayışının ürünüdür. Filiz sek- Devrimci sendikal yapılar, DISK'in (Devrimci İşçi Sen- Konfederasyonu) 7. genel kuruluna verdikleri bilin- nin sendikal örgütlenmesi, mücadelesi ve birlik soru- acil görevleri belirtmişlerdir. 12 Eylül sonrasında sen- ziformdaki bu dağınıklık ve örgütsüzlüğün temel nede- il görevin yerine getirilmemesinden kaynaklanmakta- 0 döneminde devrimci sendikal yapının yaratıldığı örgü- 0 mücadele şiarı günümüze ışık tutmakta, bugünün kendi na has böylesi bir örgütselliğin yaratılmasının önemini ektedir. Bu bakış açısı, devrimci sendikal örgütselliğin isası doğrultusundaki mücadelede, işçi sınıfının bugün üği teorik ve pratik sorunların çözümünde aydınlatıcı r.

ın Sesi işçilerin içinde çalışan devrimcilerle, devrimci iş- lerine, bütün işçilere yol göstermek için çaba sarfede- yinlarının reformist, revizyonist ve sarı sendikacılı- ılerini kırma mücadelesinde yardımcı olmaya çalışacak- ırin Sesi'nin bu işlevini yerine getirebilmesi için tüm dev- işçi arkadaşlarının, her türlü sorunlarını işçilerin üzerin- nan her türlü gerici oyunları (ırk, mezhep ayrımı, böl- yabanc-yerli işçi ayrımı vb.) sarı, işbirlikçisendikaların ı mücadelesini daraltan eğilimlerin (reformist-revizyonist) ekillerini ve bunları nasıl boşa çıkarttıklarını, püskürt- i bize yazmaları gerekir. Çünkü çeşitli alanlardaki bu adele deneyimleri Türkiye'nin diğer bölgelerindeki ar- ımız için eğitici ve yol gösterici olacaktır. İşçilerin ken- larını ve bu sorunların çözümlemelerini kendilerinin dile i, işyeri temelinde yükelecek devrimci sendikal yapı- ı yaratılması yoluna ışık tutacaktır. Bu nedenle de iş- esi tüm işçilere açıktır.

ıdır ki İşçilerin Sesi esas olarak tek tek işyerlerinde, ma- ırlarında, kırsal kesimde, tüm işkollarında, yani haya- lanında işçilerin birarada sürdürdüğü çok yönlü mü- ıyükelecektir.

ın her yükselişinde sarı, uzlaşmacı, işbirlikçi sendika- ıerlerinin halkaları birer birer kırılacaktır. ın devrimci eyleminin birliği ancak bu şekilde sağlana-

ayın istese de, istemese de kendi etrafında örgütlenme- ı olur. İşçilerin Sesi bunu amaçlamamaktadır. Tüm bil- imimizi işyeri komiteleri ve konseyleri tarafından olu- örgütselliğin geliştirilmesi, kalıcılaştırılması, nitelikles- doğultusuna kanalize edeceğiz.

ı egemen sınıflar tarafından unutturulmaya çalışılan her- ı işçi sınıfının mücadele tarihini, deneyimlerini, karşı- ırlarına buldukları çözüm yollarını bu yayında yeniden . Bu sayımızda öncelikli olarak sendikal alanda tartışı- ı sorunlara yönelik genel yaklaşımlarımızı yansıttırıyor. ı sonraki sayılarımızda tek tek işçilerin sorunlarından, ı işyerlerine ve ülke geneline kadar işçi sınıfının günde- ıer gelişmenin, her olayın çözümü önerileriyle birlikte ıgız.

İŞÇİLERİN SESİ

# 1 MAYIS

## 12 Eylül'le Gelen Sendikal Yasalar

12 Eylül'ün işçi örgütlenmelerine ve haklarına getirdiği yasaklar, baskılar ve bunların yasalasması, geneideki 'toplumsal muhalefeti' boğmak, kapitalist sömürü-soygun sistemini güvenlik altına alma çabalarının bir parçasıydı. Egemen sınıflar ve onların siyasal iktidarı yanlarına aldıkları sarı-uzlaşmacı, gerici, faşist sendikacılarla birlikte gerekli tüm hazırlıkları yaparak, sömürü ve soygun düzenlerinin esenliği için sendika, toplu sözleşme, grev, iş yasaları kadar onlar (işçiler) güldü, şimdi sıra bizde" sözleriyle ifade etmiştir.

TISK Başkanı Halit Narin'in aktardığı işveren isteklerinin ifadeleri bile değişmeden aynen yeraldığı yasama sonucu, 2821 ve 2822 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Yasaları ortaya çıkmıştır. 12 Eylül yönetiminin Türk-İş'i Çalışma Bakanı'nin da oluşumuna ortak olduğu bu yasaların içeriğini Halit Narin; "şimdiye kadar onlar (işçiler) güldü, şimdi sıra bizde" sözleriyle ifade etmiştir.

Kısaca Milli Güvenlik Konseyi tarafından çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı S. ve TSGL Yasaları (tümüyle işveren isteklerinin kelimesi kelimesine yasalasması olmuştur. İşçilerin sendikal örgütselliği ve sendikal eylemleri açısından bir köleleştirme fermanı, bir yasaklar zincirinin yasalasması olan bu yasalarla neler getirilmiştir:

• 2821 sayılı SENDİKALAR YASASI:  
• İşçiler tek tip ve zorunlu, uzlaşmacı devlet sendikası içinde denetim altında tutulmak istenmiştir:

12 Eylül'le birlikte işçilerin ağırlıklı olarak Türk-İş'te tutuldukları gözönüne alınırsa, 2821 sayılı Sendikalar Yasasının 3. maddesiyle, işyeri sendikası ve federasyon kurma yasaklanıp, sendikaların ülke çapında faaliyet gösteren sendikalar olarak kurulması kayıt altına alınarak, işçilerin tek tip ve zorunlu devlet sendikalarında denetim altında tutulması amaçlanmıştır.

Sendikalar Yasasının 6. maddesiyle, sendika kuruluş işlemlerinde, belge çokluğu, işlemlerin uzun zaman alması ve işlem masraflarının ağırlığı vb. kuruluş zorlukları getirilerek, sendika kurma 'kırk dereden su getirmeye' dönüştürülmüştür.

• Sendika kurucusu olmak, işveren ve düzen yanlısı olmakla bir hale getirilmiştir:

Sendikalar Yasasının 5. maddesi, sendikaların kurulacağı işkolunda en az 1 yıl çalışıyor olmak, kamu hizmetlerinden mahrum olmamak, siyasi ve ideolojik amaçlarla mahkum olmamak, Toplu Sözleşme ve Grev Yasasının çeşitli maddelerine göre hüküm giymemiş olmak vb. yasaklamalarla, sendika kuruculuğunu kendileri için ve kendileri gibi düşünenlere yasaklamıştır.

• Sendikaların işverenden ve siyasal iktidardan bağımsızlığı yokedilmiştir:

Sendikalar Yasasının 7.'den 19.'ya kadar maddelerinde, sendikaların mücadele ve örgütlenme ilkelerini, ana tüzük ve yönetmeliklerini (politikalarını ve bu politikalara uygun programlarını özgürce belirleme), çalışmalarını düzenleme hakları ellerinden alınarak siyasal iktidarı ellerine verilmiştir. Sendika ana tüzüklerinde yer alacak hükümler, Sendikalar Yasasının 7. maddesinde düzenlenmiş; aynı yasanın 8. maddesiyle de siyasal iktidarın bu düzenlemeleri çerçevesinde oluşacak sendikaların tüzel kişiliği belirlenmiştir.

• Sendika üyeliğine ilişkin yasak ve (engellerle) zorluklarla işçiler, sendikasılaştırılmaya çalışılmıştır:

Sendikalara üye olma ve üyeliğinden ayrılmaya koşullarında yasak ve yasaklamaya varan zorluklar getirilmiş; bu zorluklar, Sendika yasasının 21. ve 22. maddeleriyle düzenlenmiştir. Bu düzenlemelere göre, üyelik başvurusu için üye kayıt işlerinin noter tasdiki istenmiş, ağır noter masrafları ve parasal yükler işçilerin sırtına yüklenmiştir. Bu masrafların sendika tarafından karşılanması ve gider olarak gösterilmesi de yasaklanarak, işçilerin sendikaya üye olmaktan caydırılması amaçlanmıştır.

Buna rağmen sendika üyeliği kesinleşen işçilerin üye kayıt işlerinin sendika tarafından 15 gün içerisinde birer nüsha olarak Çalışma Bakanlığı ve işverene gönderilmesi zorunluluğuyla, işçilerin işgüvencesi tehdidi altında tutularak, işverene işçiyi 'işten alma' gerekçesi veren bir düzenleme gerçekleştirilmiştir.

Devamı Sy 9'da

## MÜCADELE, BİRLİK, DAYANIŞMA GÜNÜDÜR

# İşçilerde Öfke Büyüyor..! Direnişler, Boykotlar, Grevler

• Ülke çapında bütün işyerlerinde işçiler, eylemlere yoğun olarak katılıyor. Kamu işyerlerinde 700 bin işçi ekonomik, Demokratik Haklarını almak için kararlı... ya Sendikalar?

İşçi sınıfının direnişleri tüm yurda yayılıyor. Özellikle Şubat ve Mart ayında yükselen direnişler kendini, sınıfın yaratıcı gücünün eseri olan iş yavaşlatma, toplu viziteye çıkma, yemek boykotu, sakal bırakma, toplu oturma vb. eylemlerle gösteriyor. Ülke çapında bu eylemlere katılımın yükselişi (Yüzbinlere ulaşmakta) dikkat çeken diğer bir noktayı oluşturuyor. Yapılan eylemler ve katılımı yoğunluğu 12 Eylül rejiminin işçi sınıfının mücadelesinin önüne diktiği yasal görünümlü mevzuatların böylece bir kağıt üzerinde kaldığını ispatlıyor. Ağırlıkta ekonomik talepler doğrultusunda bir seyr izleyen eylemlilikler, aynı zamanda sendikal hak ve özgürlüklerin kazanılması doğrultusunda talepleri de içeriyor.

1989 yılının yoğun toplu sözleşme dönemine rastlaması, işçi sınıfının taleplerinin arttığı ve bu taleplerin eyleme dönüştüğü gelişmeleri yaratıyor.

Toplu iş sözleşmeleri görüşmelerindeki olumsuzluk, bu görüşmelerde sendikaların tavri, sözleşmelerin içeriği, işçi sınıfının tepkiseliklerini yükselten nedenlerin başında geliyor.

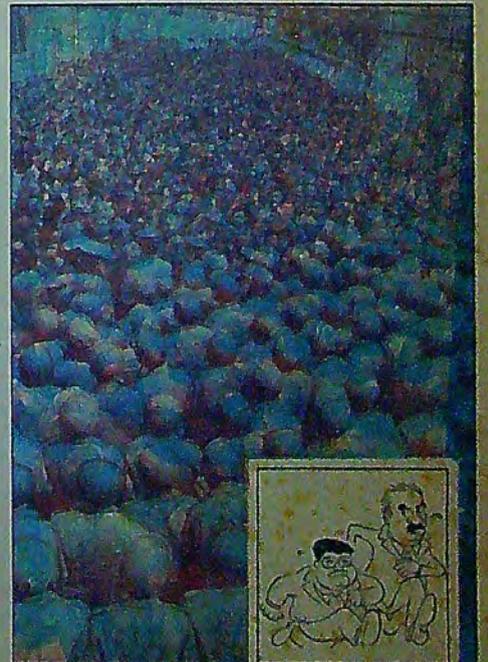
İşçi sınıfının direkt taleplerinin sonucu ve özgücünün ürünü olan eylemlerin, devlet işletmelerinden, askeri işyerleri ve özel işyerlerine kadar ülke çapındaki yaygınlığı, egemen sınıfları ve onun temsilcisi olan siyasal iktidarı ürktüyor.

Karabük ve İskenderun demir çelik işçilerinin grevinin 60 günlük ertelenmesi bunun en güzel örneğini oluşturuyor. Grev yasaklamasının diğer adı olan erteleme ile 60 gün süre içinde taraflar arasında uyumsuzluk sağlanamazsa Yüksek Hakem Kurulu (YHK) devreye girerek zorunlu 'tahkim' i uyguluyor. Bu da grevin fiilen yasaklanması anlamına geliyor.

Demir çelik işverenin ücret artımı önerisinin işçiler tarafından reddedilmesi, demir çelik işçisinin kararlılığını ve eylemlerinin içeriğinin farklı boyutları gösteriyor.

Devletin işçilerin karşısına işveren konumunda çıkması ve özellikle devlet işletmelerindeki ve askeri işyerlerindeki işçilerin, eylemlerine ülke çapındaki katılımları, işlerdeki birikimin ve açık tavirin göstergesi oluyor.

Devamı Sy 8'de



— Biz tamam diyene kadar bırakmayız

# Sendika Genel Kurul ve Kongrelerinde:

## İşçi Sınıfı Gücünü Sendika Yönetimlerine Oturtmalıdır

12 Eylül birlikte ülkemizi güçlü yabancı ve yerli sermayenin ağır sömürüne ve soygununa yeni biçimle açanların kurdugu baskı ağı yirtiyor. Yaşam koşullarının bir bıçak gibi kemiğe dayandığı bugün, hepimizin sorunu ortaktır. Sorunumuz bizleri insanca yaşam koşullarından uzaklaştıran koşulların değiştirilmesidir. Sorunumuz ayakta kalmamızı sağlayacak ücret ve sosyal hakların kazanılmasıdır. Sorunumuz işyerlerimizde insanca bir çalışma düzeni sağlamak ve işgücümüzü garanti altına almaktır sorunumuz kazandıklarımızı kalıcı hale getirmektir. Ve sorunumuz yıllardır devlet sendikası içine hapsedilmekten şüpheli, biz işçilerin söz ve karar sahibi olabilirdiğimiz, sınıf ve kitle sendikalarımızı (devrimci sendika) yaratabilecektir.

Ekonomik sorunlarımızın bizleri dalgalar haline getirdiği bugün doğaldır ki dikkatlerimiz büyük bir ağırlıkla toplu sözleşmelerde. Taleplerimizin gerçekleşmesi için örgütlü gücümüzü etkili bir biçimde bir taraftan sendika yönetimlerinin üzerine diğer taraftan işverenlere yönlendirmeyi sürdürmeliyiz. Fakat bütün bu uğraşın içinde çok önemli bir şey gözlerden kaçmamak zorundayız. Sendika kongrelerinin toplu sözleşmelerin sonucu ne olursa olsun üzerinde ozenle durmamız gereken sorunumuzdur. Çünkü, sendikamızın kongreler, delege seçimleri, toplu sözleşmelerin hazırlanmasından bağlanmasına ve uygulanmasına kadar tüm çalışmalarında SİNİF VE KİTLE SENDİKASI'na kavuşma doğrultusunda mücadelede istasyon noktaları, geçiş noktalarıdır.

### SARI-DEVLET SENDİKALARININ YÖNETİMLERİNDE KORKU RÜZGARLARI ESİYOR

Bugün ağırlıklı olarak TÜRK-İŞ ve bağlı sendikalarının Genel Merkez ve Şube kongreleri yapılacak. Toplu sözleşme görüşmelerinin başladığı sıralarda yapılan açıklamalarda işyerlerinde delege seçimleri sürüyor. Bazı şubelerde kongreler bile sonuçlandı. Genel Merkez yönetimlerinin bir oldu bittiye getirecek bitirmek istediği Şube Kongreleri ile Sendika Merkezlerini ve nihayet Türk-İş Genel Kurulunu ellerinde tutmayı amaçladıkları gün gibi aşıkardır. Yıllardır kuruldukları koltuklardan bir yandan sebeplenirken bir yandan zaptı rapı altına aldıkları biz işçileri düzene hizmet eder suskun yığınlar haline dönüştürdüler. Onlar için sendika yöneticiliği bir meslek olmuştur ve mesleklerinde hizmet ettikleri, işçi sınıfı değil işverenlerdir. Bu hizmetlerini doğrudan, açıkça sürdürmekte bir sakınca görmedikleri gibi "işbarışı", "işçilerin durumlarının iyileştirilmesi gerekir ki, ülkemiz de kalkınsın" yutturmacalarıyla dolaylı olarak da sürdürüyorlar.

Bugün okyanus dalgaları haline gelen biz işçilerin baş-

kaldırısının kendileri içinde tehlike tasadığını görüncé bizlerin önüne geçip, bizleri yaratıcı eylemlerin başını çekmeye çalışıyorlar.

Bizim gücümüzün arkasına sığınarak iktidara, işverenlere "İşçilerin haklarını vermeliyiz" diyerek kendilerine sahile vurmasından korktukları işçi dalgalarından korumaya çalışıyorlar.

### KONGRELER DÜNE BAKIP BUGÜNÜ DEĞERLENDİRDİĞİMİZ VE YARINA BAKIŞIMIZIN NETLEŞTİRİLDİĞİ BİRARAYA GELİŞLERDİR

Kongreler geçmişi değerlendirdiğimiz, bugünü yaşadığımızı -tesbit edip geleceğe yönelik tesbitlerin yapıldığı biraraya gelişlerdir. Bu tespitlerimize dayalı olarak sendikamızın politikalarını belirler, bu politikalara bağlı program ve kararları alır ve bunları uygulamaya sokacak arkadaşlarımız arasında görev bölümü yaparız. Bu nedenle işyerlerinde çalışan tüm işçi arkadaşlarımızın sendika kongrelerine katılımı gerekir. Ama ne var ki, işçileri kendi sendikalarının içinde bile uzak tutmanın yollarını arayanlar "delegasyon" yönetimini getirmişlerdir. Böylece işyerlerinde yapılan Şube Kongreleri için delege seçimiyle birlikte işçiler sendikamızdan hızla koparılacak en dar bir grubun (taayin ediciliği) yaratılıp sınıf adına her türlü herzenin yenildiği bir ortam yaratılmaktadır. Şube kongrelerinin mutlaka ve mutlaka tüm işçilerin katılımı ile yapılmasının yolu bulunmalıdır. Bugün süren delege seçimleri sonrası yapılan kongrelerle birlikte işçilerin sendikalara yönelik belirleyiciliklerini sürdürmenin yolu bulunmak zorundadır. Biz işçilerin kafasına yerleştirilen yöneticilerimizi seçtik, artık her şeyi onlar yapacaklardır" yanlışından kurtulmamız gerekir. Sendikamızın denetleyebilmesi, kongrelerinde tesbit ettiğimiz politika ve programlarına uygun kararlar alıp bunları uygulayabilmeliyiz. Özcesi, kendi sendikamızın her kademesinde, her konuda söz ve karar sahibi olabilmeliyiz.

Yöneticileri seçip arını bırakıp, beklentilerimizi onlardan çıkararak çıkaracak sözlerde ararsak varacağımız noktaya bir sonraki kongrede "acaba şimdi kimleri seçelim ki, bizleri işverenlere satmasın" olacaktır.

### YÖNETİM KOLTUKLARININ SICAKLIĞI TEHLİKELİ SICAKLIKTIR

Sendika yönetimine getirilen kişiyle bir işçi arkadaş arasında hiçbir fark olmaması gerekir. Yöneticilik, işçilerin

kararlarının hayata geçirilmesinde bilgi, beceri, deneyim ve güvenlerine bakılarak yapılan bir görev bölüşümüdür.

Ancak yönetimleri seçtikten sonra itibaren iki büyük tehlike beklemektedir:

1- Ögütülmek. 2- Teslimiyet.

Yönetimlere görevi getiren işçilerin gücünü sendika yönetimlerine oturtmayan bir anlayışla gelenler ne kadar güvenilir olurlarsa olsunlar düzenin çarklarının arasında öğütülürler. Veya "seni seçtik. Hadi göster kendini" diyerek yönetime getirdiğimiz arkadaşlara her şeyi bırakarak girdikleri en küçük bir hak uğraşından yenik, başları eğik çıkarlar. Çünkü sınıfın gücü kararlarından müdafelesine kadar gündemde yoktur. Sınıfın gücü sınıf ve sendikal bilinçle yoğunlaşmadıkça, sadece yönetimlerin işverenlere, siyasi iktidarlara gireceği mücadeleden başanlı çıkması mümkün değildir.

İkinci tehlike teslimiyettir. Yönetimlere gelindiği andan itibaren artık işyerinin ter kokan, gürültülü, tozlu, ağır koşullu çalışma ortamından çıkmıştır. Sabahları istediği saatte gelip oturduğu sıcak bir oda, okunacak bir yayın gazete ve (özellikle Şube yönetimlerinin yasa-tüzüklerle yetkileri de ellerinden alındığından) işçilerin şikayetleriyle ilgilenildiği ve de genel merkezin işçileri kontrol etmekten kaynaklanan istemlerinin yerine getirildiği bir çalışma ortamına girilir. İşyerindeki arkadaşlık ilişkileri ortamından daha farklı bir ilişki ortamına döğar ki, bu ortam alabildiğine kaygan zemindir. Eğer o zeminde bir kez kaymaya başlarsa bir daha durmak mümkün değildir. Koltukların rahat sıcaklığının rahatına kapılındığında artık arkadaşlık, sınıf ilişkilerinin sıcaklığı unutulur. Giderek "işbarışı", "ben yaparım" sözcükleri ağızlarından dökülmeye başlar. Sendika maaşlarının geleceği hesaplanmaya başlar. Yöneticilik bir meslek olup çıkmıştır artık ve kendilerine karşı çıkarılan sendikadan, işyerinden ayrıtmanın yollarını arar duruma gelirler. İşverenlerin, siyasi iktidarların istemleri doğrultusunda hareketimleri için emir bile almalarına artık gerek kalmaz.

Bütün bu olumsuzlukların temel nedeni işçilerin söz ve karar sahibi olmamalarıdır. Biz işçilerin kendi sınıf ve sendikal bilinçle yola çıkmamızın getirebileceği sonuçlardır.

Burada bir noktaya da yaşadıklarımızdan yola çıkarak açmak gerekcektir.

Yıllardır sendika yönetimlerine duyduğumuz kızgınlık, öfke, güvensizlik sonucu büyük bir hızla "muahafet" çalışmalarına girdik. İktidarda olanlara karşı verilen mücadelede "muahafet çalışması" denierek sonuç iktidar (sendika yönetimi) kazanılsın veya kaybedilsin biten çalışmalar olarak yaşanmıştır. Bilincine ve dürüstlüğüne güven duyarak belirlenen kişiler yönetimlere getirilmiş olsa bile bir süre sonra istenmeyen sonuçlar doğmuştur. Ya "ben em doğrusunu bilirim" diyenlerin buyrukçuluğu veya grupçuluğu yaşanmış ya da "kuyrukçuluk" yapılarak işverenlere teslimiyete gidilmiştir. Biz işçilerin sınıf ve sendikal bilinçle ulaşmamız, sendikamızın söz ve karar sahipliği "delege" seçimleriyle birlikte yok edilmiştir. Sözleşmelere "evet" veya "hayır" demek, greve "evet" veya "hayır" demek yönetimlerin sorumluluktan kurtulma yolu olmuştur. Bu nedenle çalışmalarımızı yönetimleri almakla sınırlı kalmayıp, sınıfımızın öndeki tüm sorunların aşılmasında yol gösterici olan sınıf bilinçle dayanmamızın sağlandığı, sınıf ve kitle sendikasını yaratmayı hedefleyen çalışma olarak sürdürmek zorundayız. Yönetimlere işçilerin gücünü oturtmak işçilerin sendikalarla söz ve karar sahipliğini sağlamak, yönetimleri denetlemek bu çalışmaların devamlı olması mümkündür.

İşte biz işçilerin bugün kaba dalgalar halinde yüklediğimiz sözleşmelerin bitişleriyle birlikte sabun köpüğüne dönmüşürümün yolu, delege seçimlerinden kongrelerimiz zede kadar (tüm çalışmalara doğru müdahalenin yolu, mücadelelerimizi ve mücadelelerimizin içinden doğan birlik-telkilerimizi kalıcı kılmamızın yolu, İşyeri Komitelerini yaratmaktan geçmektedir.

Sınıfın mücadelesinden yana işçi arkadaşlarımızla oluşturacağımız, görev bölüşümünden kararlara ve uygulamalarına kadar tümünde ortak kararlara dayandırdığımız (Demokratik işleyiş) İşyeri Komiteleri ile başarıya ulaşabilecektir. İşçi arkadaşlarımızın ortak ve biryesel tüm sorunlarını sorun edinen, arkadaşlarımızı sendikal ve sınıfsal bilgilerle besleyen çalışmalarla Komitelerin beyin olarak

çok tepkileri önlemeye, azaltmaya hedefliyor. Toplumsal olarak tabulaşan "milli" sözcüğünün arkasından at oynatmaya çalışıyor.

12 Eylül'ün sendikal yasalarıyla işçilerin ellerini, kollarını bağladıklarını sanırken yanlışlarını gördüler. Açlığın, yoksulluğun, baskının dayanılmaz ağırlığı ile işçilerin yeni mücadele yolları bularak dalgalar halinde yükselmesi, sarı sendikaları da boğarak işverenleri, siyasi iktidarı tehdit ediyor. 9 yıldır süren katmerli kararları sürdürülebilmenin yolu ücretleri dondurmaktan ve sendikaların tümtüyle işlevsizleştirmekten geçmektedir. Önerdikleri "Milli" Ücret Politikası ile saptanacak en fazla ücretle ücretleri dondururken diğer taraftan sendikaları işlevsiz kılarak sendikalaştırmayı yaratmayı amaçlamaktadır. İşveren, hükümet, bilim adamları ve sendikadan oluşan komitenin saptayacağı en fazla ücretin üzerinde bir ücretin üzerinde bir ücreti sendikalar talep edemeyecektir. Böylece işçi sendikalarının yönetimleri tam anlamıyla işçileri kendilerinin üyesi olmaya çağırılan ve ödenecek üye aidatlarıyla geçinen profesyoneller olacaktır.

Özellikle "mevzuat müsait değil" savunularıyla işçilerin haklı taleplerini cevaplayan sarı sendikaların MESS'in bu önerisini sessiz kalarak desteklediklerini söylemek yanlış olmayacaktır.

Bahri Ersoz'un sendikaları alabildiğine işlevsizleştiren bu önerisini onaylayan seslerin iktidardan da gelmeye başlamış olmasına karşın sendikaların sessizliği bunu göstermektedir.

Türkiye'deki sosyal hakların çok fazla olduğu yolundaki şikayet MESS Genel Kurulu'nda Bahri Ersoz tarafından dile getirildikten sonra, KIPLAS (Kimya, petrol, lastik ve plastik sanayi İşverenleri Sendikası) Genel Kurulu'nda Sakıp Sabancı tarafından tekrarlandı. Daha sonra Turgut Özal'da, kendinden beklenen bir şekilde bu koruya katıldı. Bugün Türk-İş ile Kamu İşverenleri arasında sürmekte olan toplu sözleşme görüşmelerinde somutlanmaya başladı. Toplu sözleşme görüşmelerini bitirmek için görevlendirilen Devlet Bakanı Cemil Çiçek, sosyal ödemeleri yansırı ücretlerin de tektip olacağı açıkladı. Bir grup sözleşmesi haline dönüştürülen görüşmelerde sosyal yardımları tek kalemde birleştirme yöneliyorlar. Bunun bir sonraki adımı ise bu sosyal hakların oiplak ücrette değerlendirilmesi olacaktır. Sosyal hakların böylece ortadan kaldırılmasına yönelik ilk adımlar atılmış olacak, bunu bu-



### İŞÇİLERİN GÜCÜNE KONGRE VE GENEL KURUL SINIF VE KİTLE SENDİKASI YARATILMASI YOLUNDA NOKTALARIDIR

Yukarıda belirttiğim gibi işyerlerimizden delege le birlikte biz işçiler hızla devre dışı bırakılır kılınıyoruz. Şube Kongreleri, Genel Merkez Geleceği ve Türk-İş sekindeki yukarıya doğru (tutarak) ettirilmekteyiz. Oysa biz işçiler bugün söz ve karar sahibi olduğumuz sınıf sendikalarımıza dafazla ihtiyaç duyuyoruz. İşte İşyeri Komite ve merkezine örgütlenerek önce sendikal politikamızı tesbit ederiz. Açık ki bu politika, hedefimiz ve Kitle Sendikası olma olduğu ve bunun bir fininleriyle yaratılması gerektiğidir. Bunu hayram uygulaması ile ele alacağımızı tesbit etmeli olacaktır. Son adım ise bu programı uygulamalarını hayata geçirmek için aramızda yapacağımız devrimci bölümlüdür. Böyle bir çalışma artık yönetim kılacağı arkadaşlarımızı dünya görüşü farklılık karmadan, görev bölüşümünü sandalye paylaş görmeyen bir çalışma olacaktır. İşte böyle bir gerelerimize yöneleceğiz. İşte böyle bir güçle konze yöneleceğiz. İşte böyle bir çalışmanın sonucumizde yaratığımız kalıcı örgütlerimiz olan K. Konseyler, bir yukarıya sıratılarak sendikal taşınacak, işçi arkadaşlarımızı sürekli devrede olacaktır. Yani işyeri örgütlerimizle işçilerin güç yönetimine oturacaktır. Ve bu örgütler sınıfımızın sendikasını yaratmada geçilen istasyonları, geçiş noktaları olacaktır.

### BU MÜCADELE DİKENSİZ BAHCESİ DEĞİLDİR

Kuşkusuz görüldüğü kadar kolay bir uğraş değil işçilerin önüne bir yığın engeller, setler gelece kü egemen sınıflar ve onların iktidarları sarı sendikaların korunması doğrultusunda devreylerdir. Baskılar, tehditler, adam satın almaya adam salmalarına kadar her şeyi yaşayabiliriz. K. yönetimleri bir taraftan yasa-tüzüklerle, diğer taraftan baskılarla işlevsiz kılmaya çalışacaklardır. Görmeye oylarını bile yaşayabiliriz.

İşte bu noktalarda sorunları bir bıçak gibi çok tek güç bizlerin yarattığı İşyeri Komite-konseylinin gücümüzdür. Tikanılan noktalarda yenilerini bulmak, yaratmak ve hayata geçirmek örgütsüz kilmaya yönelik saldırıları defedip yeni yapılanmaları yaratmak işyerleri temelinde selliklerden geçecektir.

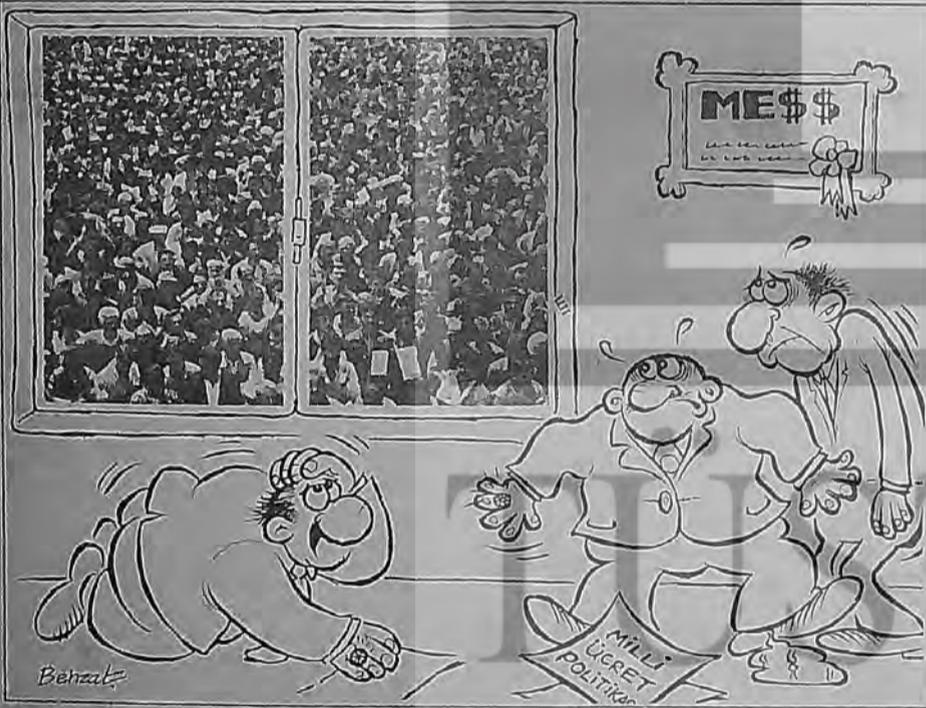
Tüm işçi arkadaşlara mücadelelerinde basarınla işçilerin tek tip ücretle çalıştırılması adımıdır.

"Milli" ücret politikasını her yılın başında saptan Komite'nin hayat bulmasını sağlayacak olacak doğmuş olacaktır. Oluşturulacak olan Yüksek Hakem Kurulu gibi çalışacaktır. Zira kasi dışındaki temsilcilerin tümü ülkede uygulanom politikayı öneren ve uygulayanlardır. Kalkmaklarda çoğunluk daima işçinin aleyhine kalkacaktır.

### 12 EYLÜL DÜZENLEMELERİ PATRONLARI DOYURMAK İŞÇİLERİN EYLEMLERİ KORKUTUR

12 Eylül'le sendikaları yasasında yapılan değişikliklerin ekonomi politikaları ve diğer yasaların işçileri, emekçi halk kitlelerini çok yonkinin altına sokmuştur. Karlarına kat kat kat kat kesel örgütlenmeler dağıtıldı. İstedikleri dipetluluk yaratılması doğrultusunda kalıcı ve sağ için yasal düzenlemeler yapıldı. Ardından ücret düşük ücretler, zorunlu tasarruf, vergi, eğitim hizmetlerini bile ücrette bağlama uygulamalarını katmerleyen egemen sınıflar domak bilim yılında KOÇ Holding 688,5 milyar, Sabancı 1 milyar lira kat etmiştir. Bir işçi KOÇ Holding'e 1989 yılında % 7 ve düşmüştür.

Bu domak bilmeyen, insanları ölüm sınırına ilke kabul edenlerin yeni dayatmalarına kaldırdı. Bugün insanca yaşamak için dikilen dege kendilerinin değil tüm halkın istemlerini mekteler. Onların kendi buldukları yöntemleri n eylemler 12 Eylül düzenlemelerini deldi. Bu rarlilik, domak bilmeyen işverenleri yeni önlüyor. İşte "Milli" Ücret Politikası, çağrılarını kârların devamlılığını sağlarken diğer yandan salsalar içine hapsedilmeyen işçilerin elinden sınırlama hakkını da almayı amaçlamaktadır.



## MESS'in Son Oyunu

Tarihî, emeğe karşı istediği suçlarla dolu olan MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası) şimdi bu suçlarına bir yenisi eklemeye hazırlığı içinde.

1 Nisan 1989'da yapılan MESS'in 31'inci Genel Kurul'unda MESS Başkanı Bahri Ersoz, Türkiye'deki ücret yapısının çarpıklığından şikayet ederek, "millî" bir ücret politikasının saptanmasını istedi. Bu "millî" ücret politikasının saptanması içinde hükümet, bilim adamları, işveren ve işçi temsilcilerinden oluşan bir daimî komitenin kurulması gerekliliğini belirtti. Bahri Ersoz bu isteğini belirtirken salonda bulunan işçi sendikası yöneticilerinden ne o salonda ne de daha sonra hiçbir sesin çıkmaması dikkat çekicidir. Özellikle yoğun işçi eylemlerine neden olan toplu sözleşme görüşmelerini yürüten TÜRK-İŞ ve bağlı sendikaların tek bir tepki yükselmedi. Zira kurulacak bu DAIMİ Komite ile amaçlanan işçi ücretlerine sınırlanmasıdır. Bir başka deyişle her yıl ücretlere verilecek ücretin bu komite tarafından belirlenmesi ve böylece alabildiğine işlevsizleşen sendikalar yaratılmasıdır.

### MESS'i TANIYALIM

MESS'nin endüstri sanayisindeki işverenlerin bir araya geldikleri, Türkiye sanayi burjuvazisinin en saldırgan ve güçlü örgütüdür. 1959 yılında kurulan MESS metal sanayi işverenlerinin bir örgütü olmasının ötesinde, Türkiye'nin gündeminde oldukça büyük önem taşıyan bir yapıya sahiptir. Bu işkolundaki bir evaç tekelinin kontrolünde olan MESS, sınıfsal kadar yapıları ve söylemleri ile iktidarın kaderini belirlemede etkili olmuştur. Öyle ki, 24 ocak kararlarının alınması ve uygulayıcısı olan TÜRKİT ÖZAL, bugün bulunduğu yere MESS başkanı olarak gelmiştir.

Sermayenin bölgesel saldırılarının önderliği ve yönleniciliği için kurulan MESS, kurulduğu gündem itibaren DİŞK'e karşı da immanuz bir mücadele yürütmüştür.

Üyelerine ait işyerlerinde toplam 155.000 işçinin çalıştığı MESS, grup sözleşmesi uygulamasının da savunucusu ve uygulayıcısı olmuştur. Sendikal rekabetin işçi ücretlerinde artışa neden olduğu ve bundan enflasyona yol açtığı gerekçesiyle tüm işyerlerinde ortak bir sözleşmeyi dayatmıştır. Bu sözleşmelerin "sendika enflasyonu" da önlemek" amacını taşıdığı ileri sürerek işçilerin özgürce sendikalaşma hakkına saldırmıştır. Bütün bunların sonucunda da "millî" sendika (tek ve mecburi sendika-Franco, Mussolini, Pinochet-) uygulamasını istemiştir. Böylece işçileri daha kolay kontrol altında tutmayı hedeflemiştir.

MESS Grup Sözleşmesi uygulamasıyla bir başka iki kuş vurmaktadır. Grup sözleşmesiyle aynı ve benzeri işyeri yapan tekelci sermaye ile tekelci olmayan sermayeye ait bütün işyerlerini gruplaştırarak, bu gruplardaki işyerleri için çalışma koşulları ve ücretleri aynı olan tek bir sözleşmeyi hedeflemektedir. Böylece işçilerin ücretleri düşük tutulurken, büyük tekelci orta ve küçük sermaye gruplarını zor duruma düşürülebilmektedir. Yani grup sözleşmesi sadece işçilere yönelik bir tehdit oluşturmamakta, aynı zamanda tekelleşmenin hızlanmasına da hizmet etmektedir.

### MESS'in "MILLİ" ÜCRET POLİTİKASI OYUNU

Egemen sınıfların kendi egemenliklerine karşı halktan yükselilecek tepkiyi azaltmak için kullandıkları yöntemlerden birisi de, kendi istek ve çıkarlarını bütün ulusun istek ve çıkarlarıyla aynı göstermeye çalışmaktır. Bunun için bayındırlık yolu ise yalan ve demagogidir. Ne zaman "millîlerin musterek menfaati" sözlerini kullanmışlarsa, homep arkasından emekçilere yönelik yeni saldırılar gündeme gelmiştir.

Şimdi de, ücretlere ve sendikalara yönelik kendi çıkarlarına uygun politikaya "millî" etiketini yapıştirarak gele-

# Bugünün Büyük Eylemlerinin Kaynağı Toplu-İş Sözleşmeleri İle İlgili Olarak Toplu Sözleşmelere Devrimci Bakış

Toplu sözleşme hayat şartlarını iyileştirmek için patronun karşısına ilüca dikilmek demektir. Zamanın iyi bir toplu sözleşme iletilerinin gücünü gösterir. Fakat işçilerin sınıf olarak kurtuluşu demek değildir.

İşçi sınıfı olarak önemli ve bir hayli sıcak dönemden geçiyoruz. Bu dönemin önemlisi, hem özel hem de devlet kesiminde binlerce işçi arkadaşımızı kapsayan toplu sözleşme görüşmelerinin gündemde olmasının dolayısıdır. Kamu işverenleri "Sendika" larıbağlı işletmelerde görüşülen toplu sözleşmelerin 700.000 civarında işçiyi ilgilendirmesi konusudur. Bunun için, içinde bulunduğumuz 1989 yılına bir toplu sözleşme yılı diyoruz. Toplu sözleşmelerin bu denli geniş yığınlarını ilgilendirmesi, büyük bir başarıya neden oldu. Öyleki ülke tarihinde, kez bu kadar geniş bir potansiyel taşıyan en işçi eylemlerine tanık oluyoruz. İşçilere karşı çatışma göze alınarak bozuk üretim ve üretimi durdurmaya varana dek çeşitli ve özgün eylemlerine başvurulmaktadır. Eylemlilikler bu noktada durmamakla, uzlaşmacı sendika yöneticilerini de hedeflemektedir.

Öncelikli olarak bu noktadan itibaren hakları yalnızca ücretlere çevrilmekte, peryalistlerin, IMF'lerin, yerli ve yabancı patronların bizi bir lokma ekmeğine bile diktiği bir ülkede yaşıyoruz. Patronlar ile mallarına hergün zam yaparken ve hahallığı alıp başını giderken, bizim ücretimiz iki yılda bir düzenleniyor. Üstelik, onları güçlenecek bir ücret zammı öneriyorlar. Tüm bunları ve işçilikliğin %5-7'lere kadar düştüğü, azgın vahşi sömürünün yaşadığı günümüz gerliğini de hesaba katarsak, ücretlerin öneltmekteki inkâr edilemez. Ama olayın yalnızca ücret yönünün öne çıkarılması, işçileri kendi kaderimize ilişkin söz ve kashabi olma mücadelemizin boyutlarını altacaktır. Patronlara karşı giriştiğimiz direniş ve onurlu bir yaşam mücadelesinin yarı, bu mücadelemizin önündeki engelleri de taraf etmeyi ve kazandığımız mevzileri de sağlamlaştırmayı, önmüze acil görev olarak koymalıyız.

Toplu sözleşmelere ilişkin doğru devrimci tavır için girmenin hareket noktası, yönemeyi öğrenme perspektifinin benimsenmesine hayata geçirilmesi uğruna çaba verilmeden geçer. Yani işyerlerinde üretim planmasında çalışma düzeninin düzenlenmesi, kadroları, bizi ilgilendiren her konuda, grüdan-örgütlü olarak devreye girmeliyiz. Kasacı, toplu sözleşmelerde hedeflememiz gereken, yönetime katılmayı yaşamaya geçirecektir. İçine girdiğimiz eylemliliklerimizin sarı kartları ön plana çıkarması, sanki idari maddeleri en geçiyormuşuz izlenimi yaratmaktadır. İyi bir ücretin yanı sıra, gözlemlerimizi işçilerden dolayı doğan haklarımızı da çevirdiğimiz zorundayız.

Emgemen sınıflar ekonominin kilit noktalarında tutmaktadır. Bu nedenle, gerekli arlamayı yaparak istediğimiz ücretleri verilirler. Bunun ardından emperyalizmin ve ellerin direktifleri doğrultusunda zam uslenen zam yapılacak, verdikleri ücreti birçiride elimizden alacaklardır. Sonuç olarak zarda birşey olmayacaktır. Daha da kötü, yaşamımız daha pahalı ve daha çekilmez le gelecektir. Bu da demektir ki, iyi bir ücreti tutturmuş olsak bile, bu kazanımın kalıcı olmayacağı gün gibi açıktır. Üstelik işverenler, toplu sözleşmelerin bağitlanından sonra yoğun bir şekilde işten atma (nskat)lara başvuracak ve bizi açlığa ve talehte iteceklerdir. İşte, tam da bu noktada güçlü mücadelelerin zorunluluğu kendini daktmaktadır. Zira mücadele ile elde edilmiş zamanların kalıcılığı, ancak sınıfın işçilerin somut yaşadığı yerler olan işyerindeki örgütlülüklerle mümkündür. Yerli komitelerinin yaratılarak yaşamaya geçmesi toplu sözleşmelerde mutlak biçimde kılınması sağlayacaktır. Böylece en doğrudan duruma müdahale ederek kazanımlarımızı elde eder, korur ve geliştirebiliriz.

## TOPLU SÖZLEŞME NEDİR?

Soygunsuz, sömürsüz ve baskısız bir dünyaya varmak için sınıf mücadelesinde mücadele için ayakta kalmak zorundayız. uzun ve engelbeli yolda kararlılıkla yürümek için yaşamaya gereklidir. Yani birzad diyebileceğimiz yaşam koşullarımızı iyileştirmek, işgüvenliğimizi ve işgüvençimizi sağlamak, sağlığını korumak ve insan onuruna yakışır bir çalışma düzeni elde etmek için, ekonomik-demokratik mücadelemizi ve z. Toplu sözleşme verdiğimiz bu mücadeleyi araçlarından biridir.

Kapitalizmin üretim sürecine hakim olma için, işçiler, bu soygun ve sömürünün uygulaması ve sonuçlarına sömürülükleri için tepki göstermişlerdir. Patronlar ha çok kâr edebilmek için, bizi ilgilendiren sömürme isterler. Bizlere insanca yaşam hakkı tanımazlar. Biz işçiler ise, zorlu mücadele sonucu elde ettiğimiz toplu sözleşmelerle, işgüvenliğimizi en uygun koşullarda mak isteriz. Toplu sözleşme, azgınca sömürünün hüküm sürdüğü bu düzende daha yaşayabilmemiz, bakımına yükümlü olduğumuz ailemizi geçindirebilmemiz ve normal yaşamı gereksinimlerimizi karşılayabilmemiz için giriştiğimiz hak arama kavgasıdır.



Bu hak arama kavgasında taleplerimizi belirler, en iyi koşullarda ve en iyi ücretle toplu sözleşme yapmayı hedefleriz. Ama şunu iyi bilmeliyiz ki, toplu sözleşmelerle sömürü ortadan kalkmaz. Sömürünün ortadan kalkmasının koşulları, ancak üretimin toplumsallaştırılmasıyla gündeme gelebilir. Patronlar ekonomik taleplerimizi kabul etseler bile, verdikleri ücreti artırırsın, yine bizlerin ceplerinden çıkararak telifi edebileceklerdir. Mallara zam yaparken ve bizi daha çok çalıştırarak bunun acısını çıkaracaklardır. Çünkü onların bir tek amacı vardır; Kâr etmek. Bunun içinde ki, kârlarının azalmaması için çalışma düzeni ile ilgili hiç bir iyileştirmeye gitmeyeceklerdir. Hatta, daha da ileri giderek zaten bizlerin ve diğer emekçi kesimlerin karşısında olan yasalarnı uygulayarak, bizi işsizliğe ve açlığa terkedeceklerdir. Toplu sözleşmede yalnızca iyi bir ücretle yetinirsek, patronlar istediğimiz ücreti verecekler ve ardından da bizi işyerimizden atarak, yerlerimize asgari ücretle işsizler ordusundan işçi alacaklardır. Böylece elde ettiğimiz toplu sözleşmenin hiç bir kıymet-i harbiyesi kalmayacaktır. Kısacası, insani onurlarımıza yönelik her türlü saldırıya başvuracaklardır.

Bunun içinde ki, toplu sözleşmelerde dik-katlerimizi yalnızca ücretlere çevirmemeliyiz. İyi bir ücretin yanı sıra, insan onuruna yakışır bir çalışma düzeni ve işyerinde söz ve karar sahibi olmak gibi hayati önem taşıyan taleplerimizin de toplu sözleşmelerde yer alması için kararlılıkla mücadele etmeli, bizlere yönelik tüm saldırılara boşa çıkmamak ve saldırılara eş düzeyde yanıtlar vermek için işyerinde doğru bir örgütlenmeyi hedef almalıyız. Yani toplu sözleşmeler bu tür örgütlülüklerimizin kanalları da olmalıdır. Kısacası, toplu sözleşmelerle yalnızca kısa vadeli talepleri hedeflemeli, işçi sınıfının mücadelesinin yürütüldüğü bir alan olarak da görmeliyiz.

## TOPLU SÖZLEŞME SORUNLARIMIZA KÖKLÜ ÇÖZÜMLER GETİREMEZ

Sömürünün varolmasının nedeni, üretim araçlarının patronların elinde bulunmasıdır. Bundan dolayıdır ki, toplu sözleşme ile sömürü ortadan kalkmaz ve toplu sözleşme ile istediğimiz her şeyi elde etmemiz de bu nedenle mümkün değildir. Toplu sözleşme, ekonomik-demokratik mücadelemizin yalnızca bir aracıdır ve yaşamı iyileştirmekten öteye geçmez.

Bizler insanca yaşamamızı sağlayacak koşulları elde etmek isterken, karşımızda bizi alabileceği sömürden patronlar yaşamın bütün alanlarına ekonomik, politik ve toplumsal bakımdan hakimdirler. Patronların ve diğer emgen güçlerin görevlendirdikleri temsilcileri görüntüde iktidarı yönetirler, hükmederler. Gerçekte ise, siyasi iktidarı bütün ip-leri bir avuç soyguncu-sömürücünün ellerindedir. Bu yüzden, kapitalist düzende emegimizin karşılığını hiçbir zaman alamayız. Zira patronlar emegimize el koyarak iktidarlarını sürdürmektedirler. Öyleyse toplu sözleşme ile alınan haklar bir noktadan ileri gitmeyecektir. Bunun içinde ki, toplu sözleşmeyle elde edebileceğimiz haklar, yaşam koşullarımızı istediğimiz düzeyde hiçbir zaman getiremeyecektir. Çünkü toplu sözleşmenin nasıl olmasını gerektiriyor belirleyen yasal patronların yasalardır. Toplu sözleşme kavgamızı, kapitalist sistemin elverdiği kurallara çerçevesinde veremeyiz ve toplu sözleşmeyle alabileceğimiz en iyisini alma mücadelesini verelimiz.

Toplu sözleşme ile sömürün ortadan kalktığı savunanlar veya istenilen herşeyin alınabileceğini iddia edenler, ya bizi için çok şey istemektedirler, ya da bizi aldatmaktadır. Zaten toplu sözleşme ile istenilen herşey elde edilebilseydi, bu düzen içinde tüm sorunlar çözüldü. Böylece sınıflar mücadelesine ve devrime gerek kalmazdı.

## TOPLU SÖZLEŞMEDE NELER İSTEMELİYİZ

İyi bir toplu sözleşme hedeflerken, sözleşme ile elde edebileceğimiz hakları belirleyen değişik etkenler söz konusuna olabilir. İyi bir toplu sözleşme yapmamızın yolu, söz konusu olacak etkenleri sınıfsal bakış açısıyla doğru bir tarzda değerlendirmemizden geçmektedir.

a) **ÜCRET TALEBİ:** Yaşayabilmek ve ailemizi geçindirebilmek için işgücümüzü patronlara satan. Çünkü tek gelir kaynağımız şgüdüdür ve başka hiçbir gelir kaynağımız yoktur. Sattığımız işgücünün yani çalışmamızın karşılığı olarak aldığımız değere ise, ÜCRET diyoruz. Ancak bu değer yani aldığımız ücret, ürettiğimiz değerin yani emegimizin karşılığı değildir. Ürettiğimiz değerin (emegimizin) karşılığını almış olsaydık, patronlar kâr edemezlerdi ve sömürü olayı söz-

konusu olmazdı. Kapitalist düzende, emegimizin karşılığını alamadığımız için, yarattığımız değeri patronlar ile ücret ve kâr olarak paylaşıyoruz.

İyi bilmeliyiz ki, toplu sözleşmelerde en iyi ücreti almış olsak bile fiyatları kontrol edemediğimiz için, aldığımız ücret artan fiyatlar karşısında her zaman çok gerilerde kalacaktır. Patronlar "kaşıkla verip kepçeyle geri alacaklardır." Durum böyle olmasına rağmen yine de en yüksek ücretle toplu sözleşme yapmak önde gelen hedeflerimizden biri olmalıdır. Ama tek başına ücret talebi yeterli değildir.

b) **İŞ GÜVENLİĞİ:** Patronlar için önem taşıyan tek olgu kârdır ve insanın onun gö-zünde değeri yoktur. İşyeri çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve iş kazalarının azaltılması için hiçbir önlem almamaya can güvenliğimizi hiçe sayarlar. İşçiyi olabildiğince hızlı ve fazla çalıştırarak üretimin artmasını sağlamak isterler. Kötü koşullarda ve hızlı çalışmanın sonucunda iş kazaları yüksek boyutlara varmakta, her geçen gün yüzlerce işçi arkadaşımız sakat kalmakta veya ölmektedir. Ayrıca üretimin artması, daha fazla sömürülmemiz ve patronların daha çok kâr etmesi demektir.

Öncelikli patronların işyerinde almakla yükümlü oldukları iş güvenliği ile ilgili önlemlerin eksiksiz alınması yolunda mücadele etmeliyiz. Rahat bir çalışma düzeni için gerekli tedbirlerin yerine getirilmesini sağlayarak, daha az yıpranmamız ve daha az yorulmamızın koşullarının yaratılması için mücadele etmeliyiz. Yani çalışma süresinin kısaltılması ve çalışma hızının düşürülmesi, önemli hedeflerimizden olmalıdır. Bütün bunların sağlanması halinde, iş kazaları da azalacaktır.

c) **İŞ GÜVENÇESİ:** Emgen sınıfların yasalari, mücadele ile elde edilen iyi bir toplu sözleşmeyi, çok kötü bir toplu sözleşmeye dönüştürmeyi mümkün hale getirebilmektedir. Bunun işçi sınıfı açısından en acı örneği NETAŞ'ta yaşanmıştır. NETAŞ olayına, 12 Eylül sonrası en çarpıcı ve en etkili ilk grev olması ve işçi sınıfı açısından hayati önem taşıyan dersleri içermesi dolayısıyla kısaca da olsa değinmek gerekiyor: Grev, toplumun bütün kesimlerinde büyük bir ilgi yarattı. Ancak işyerinde yetkili sendika olan Otomobil-İş, işçilerin ve işçi önderlerinin geçmiştelen deneyimlerini gözardı ederek, yalnızca ücret sorununu çözmeyi hedefledi. Toplu sözleşmeyi bir tek ücret perçesinden geçerek toplu sözleşme masasından işçi arkadaşlara danışmadan kalkan sendika yöneticileri, yasalara her an uygulanması mümkün olabilecek işten atmalara karşı, hiçbir talep ileri sürmedi ve toplu sözleşmelerde istenen ücreti veren işveren, toplu sözleşme sonrası kiti halinde bütün işçileri işten atarak Otomobil-İş'in "zaferini" Hüsrana dönüştürdü. Grev sonrası yaşanan yoğun işten atma sonucu, sendikamız işyerinde yetkisi düştü. İşveren "Ben burada sendika yaşatmam" tehdidi hayata geçmişti. Bütün bu yaşananlara ve işçilerin direniş geçme eğilimlerine rağmen, Otomobil-İş işverenle sızlanmanın ötesinde bir tavırsalığa içine girdi. Oysa işverenin istenen ekonomik talepleri vermesinin iyi bir toplu sözleşme için yeterli olmadığı düşünce benimsenip, ücretlerin yanı sıra, işten atmalara karşı iş güvencesi ve işçilerin işyerinde söz ve karar sahibi olmasını da kapsayan iyi bir toplu sözleşme hedeflenmesi yolunda işçilerin sürecin başından itibaren fiili olarak devreye girmesi sağlansaydı, NETAŞ yenilgisi yaşanmayacaktı. İşçilerin hazırladıkları toplu sözleşme taslağını işverenle paylaşarak Otomobil-İş, işten atmaların başlamasıyla işçilerin eylemliliklere başlama önerilerini de baltalayarak, sonuçta işçilerin NETAŞ'ta yenilmelerine neden oldu. NETAŞ grevinin 1980 sonrası en etkili ilk grev olmasının ve nihai olarak işverenin kesin başarısızlığı sonuçlanmasını, işçi sınıfı içerisinde "bu yasalarda grev yapılmaz" türü sakat algılamalara neden olarak mücadeleye girmelerini engel olan, düşüncelerin yayılmasıyla ulaşmaya da olayın ikinci olumsuzluğu... NETAŞ'ın bize verdiği önemli derslerden biri toplu sözleşmelere devrimci bir anlayışla yaklaşmanın gerekliliğidir.

NETAŞ olayında görüldüğü gibi, hakim sınıfların yasalari patronlara istediği gibi at oynatmak fırsatını tanımaktadır. Çalışma güvencemizi yokeden İş Yasasının 13. ve 17. maddeleri "Demokles'in Kılıcı" gibi üzerimizde sallanmaktadır. Bu maddeler her dönem sık sık kullanılmaktadır. Günümüzde de gerekçesiz işten çıkarma ve atmalar yoğun olarak devam etmektedir. Bu maddelerle alabildiğine işleten patronlar, örgütlü mücadelemizin karşısında bir saldırı olarak kullanarak bizi topluca sokağa atabiliyorlar. Yerimize-hem de asgari ücretle-işçi bulmak hiç de zor olmuyor.

Bundan dolayı önmüde duran en önemli görevlerden biri de toplu sözleşmeler veya fiili olarak elde edebileceğimiz kazanımlarla söz konusu maddelerin aleyhimize işlenmesini engel olmaktır. Toplu sözleşmede parasal haklarımızın alınmasını yanı sıra, patronların istedikleri zaman bizi işten atıp işsizler ordusuna katılmamızı engellemeye amacıyla mücadele etmeli ve iş güvencemizi koruma altına alacak kazanımlar elde etmeyi hedeflemeliyiz.

d) **İŞÇİ SAĞLIĞI:** Şunu iyi bilmeliyiz ki, patronlar için önemli olan sağlığımız değil, sağlığımız ve yaşamımız pahasına kasalarına girecek paradır. Günümüzde fiyat artışları ile karşılaştığımızda, aldığımız ücretle sağlığını beslemeye bir yana, zorunlu ihtiyaç maddelerini bile karşılamamız olanaksızdır. Elbette ki bu durum, biz işçilerin sağlığını olumsuz yö-

nde etkilemektedir. Normal çalışma koşulları yanında, bir de buna çalışma hızının artırılması, fazla çalışma, çalışma şartlarının kötü-lüğü, ağır işlerde eklenince işçi sağlığından söz-zetmek gülmeye olur. Bu nedenle gerek iş yasalarmında belirtilen sağlıkla ilgili maddeleri eksiksiz uygulamak, gerekse toplu sözleşmelerde, işyerindeki insan sağlığına uygun olmayan maddeleri değiştirmek için mücadele etmeliyiz. Çünkü sağlığımız ancak kendimiz düşünebiliriz.

e) **ÇALIŞMA HIZI VE FAZLA MESAI SÖMÜRÜYÜ ARTIRIR:** Patronlar toplu sözleşmelerde verdikleri ücretleri almak için bir yandan mallara zam yaparken, diğer yandan da daha hızlı ve dikkaatli çalışmamızı sağlamak isterler. Birçok işçi arkadaş, iyi bir ücret zammı sağlayan bir toplu sözleşmeden memnun kalır. Böyle bir toplu sözleşmeyi sağlayan sendikamızın, sarı sendika olmayacağını düşünür. Bunu bilen patronlar ve bazı sarı sendikacılar, bir yandan ücretlerini yükseltirken, diğer yandan da işçilerin daha hızlı çalışmasını sağlarlar. İşçi istediği parayı aldığı için "memnun" olmaktadır; patron da üretim hızını artırarak kâr katmakta, yani işçileri daha çok sömürmektedir.

Fazla çalışmayı (mesai) peşinen kabul etmek, işçiyi köleleştirmeye çalışmaktır. Fazla mesai patronların sömürme yöntemlerinden biridir. Çünkü yasaya belirlenmiş zaman içinde çalışarak patronlara kâr sağlıyoruz. Bir de mesai yaparak daha çok sömürülüyor, daha fazla yoruluyor ve yıpranıyoruz. Toplumsal olaylardan uzaklaşıyor ve toplumsal sorunlara ilgisiz azalıyor. Ayrıca bunlara ek olarak, işe göre ücreti de kabul etmemeliyiz.

f) **DISİPLİN VE CEZALARA KARŞI ÇIKMALIYIZ:** İşveren için disiplin, işçilerin işyerinde her istenilen işe itiraz etmeden, boyun eğerek yapmak, baskı ve aşağılamaya ses çıkarmamak, işverene her zaman ve her koşulda itaat etmek demektir. Yani disiplin, kişiliğimizi ve onurumuzu unutarak işverenin kârını daha çok artması için var gücümüzle çalışmamız demektir. Patronlar bizi her şart altına alarak sindirmek için disiplin cezalarını yansırı, ekonomik açıdan da cezalar uyguluyorlar.

İş Yasasının 13. ve 17. maddeleri ve işçilerin emelikleler patronların keyfi olarak işçilerden istenilenleri -hem de bunun yoğun olarak yaşadığı- bir dönemden geçiyoruz. İşverenlerin yönetimi ve denetimi altında olan disiplin kurulları, haklarımızı arama mücadelemizin önünde büyük engel teşkil etmektedir. Bunları önlemenin yolu, toplu sözleşmelerle sağlanacak iş güvencesinden geçmektedir. Toplu sözleşmelerde;

- Disiplin kurullarının kaldırılması için mücadele etmeliyiz.

- İş yönetmelikte getirilen cezalara karşı çıkmalıyız.

- Zarar karşılığı kesinti uygulamasının kaldırılması için mücadele etmeliyiz.

g) **ÇALIŞMA SÜRESİNİN AZALTILMASI İÇİN MÜCADELE ETMELİYİZ:** Bugün yasalara göre günlük çalışma süresi 8 saatir. Üstelik mesailerle bu süre daha da uzatılmaktadır. Çalışma süresini kısaltmayı kararlılıkla savunmalıyız. Çünkü çalışma süresinin azaltılması talebi, daha az yorulmak ve sömürüyü azaltma talebidir. Özellikle ağır çalışma koşullarına sahip iş kollarındaki işçiler arkadaşlar bu talebi kararlılıkla savunmalıdır.

h) **SOSYAL HAKLAR:** Sosyal haklarımızın bu düzende tam olarak verilmesi sözkonusu değildir. Sosyal haklar adı altında biz işçilere sağlananlar, ücretimizin bir parçasıdır. Gerçekte yapılan toplam ücretimizin daha değişik adlar altında verilmisidir ve olay işçileri kandırma çabasıdır. Çünkü bizim için önemli olan elimize geçen miktardır. Sosyal haklar adı altında verilenlerin çeşitliliği değil, ihtiyaçlarımızı karşılayıp karşılamadığını gözönüne almalıyız. Patronlar, sosyal hakları bir bağışmış gibi göstermeye çalışarak işçilerin gözünü boyamak isterler. Toplu sözleşmede sosyal hakların türlerini daha da artırmalı ve yeni sosyal haklar istemeliyiz (örneğin konut kredisi, kantin kredisi, servis vb.)

Kıdem zammı işçilerin ortak mücadelesini bölme amaçları ve ücret eşitsizliğini artırır. Prim uygulaması işçileri denetim altında tutma ve disiplin etme amaçına yöneliktir. Bu tür uygulamaları kabul etmek yerine, bunları geri çektirip artıran ücretlerimizin içinde olacak şekilde sağlamalıyız. Yani prim ve ikramiyeleri ücretlerimizde yansıtmalıyız. Kültür de dahil olmak üzere, doğal insani gereksinimlerimizi karşılayan, alınacak iyi bir ücret dışında prim ve ikramiye uygulamaları bir tek nedene dayalı olabilir. Prim ve ikramiyeler karşılığı fazla çalışma, zorunluluğu işçilerce saptanacak olağanüstü koşullar da sözkonusu olabilir. Ayrıca bu tür çalışmalar ender yaşanır çalışmalardır.

Bu nedenlerden dolayı kıdem zammı, teşvik ikramiyeleri, prim uygulamaları, fazla mesai gibi bizi bilerde ortak mücadelemizi engelleyen, işçileri birbirine düşürerek soygun ve sömürüyü artıran uygulamalara karşı çıkmalıyız.

## İŞYERİNDE SÖZ VE KARAR SAHİBİ OLMAK İÇİN MÜCADELE ETMELİYİZ

Sömürücü sınıflar, bizi birer makina olarak görürler. Biz işçilerin işyerinde söz ve karar sahibi olmasını, onların açısından katlanılmayacak bir durumdur. İşyeri patronun veya devletin olduğuna göre, işyerinde her şey

sadece patronlar veya yöneticiler karar verirler. Emgen sınıfların yasalarmın iş yasaı, v.b -yarattığı mevcut durumu açıkça budur. Bu yasalara göre işçilerin işyerinde köleden fazla söz hakkı yoktur.

Öyleyse önmüde duran canalıcı görevimiz bu yasalara asıma çıkarak, işyerinde kendimizi ilgilendiren her konuda söz ve karar sahibi olmamızı hayata geçirmek uğruna mücadele etmektir. İşçilerin yerine baskalarının karar vermesini aşacak, bizi değiştiren-dönüştürecek, söz ve karar sahibi olmamızı yaratacak olan bizim örgütlenmelerimizi -İşyeri Komitelerini- mücadelemizin içinde doğru filizlendirmeliyiz. Bu yapılan-malara, işyerinde yönetimi işverenlerle eş yetkinliklerle katılmamızı sağlarken, mücadelemizi kalıcılaştırma yolunda da temel taşları olacaklardır.



## TOPLU SÖZLEŞME TASLAĞI NASIL HAZIRLANIR?

Toplu sözleşme görüşmelerinden önce, işverene verilmesi gereken bir toplu sözleşme taslağı hazırlanmaktadır. Sendikalar da, bu taslak genellikle bir avuç kişi tarafından hazırlanır ve biz işçiler toplu sözleşme hakkında bilgilendirilmeyiz. Taleplerimizin ne olduğunu bile bize sormazlar. Birçok sendika, bizi tepki göstermesinden çekinerek, görünürde biz işçilere danıştırmış gibi bir tutum içine girerler. Anketler dağıtarak dolduramamız istenir, ama nihai olarak isteklerimiz gözönüne alınmaz. Böylece toplu sözleşme baştan itibaren, sarı sendikaların patronlarla uzlaşarak bizi satmalarını gündeme getirir. Kısacası, toplu sözleşme herşey üç-beş sendikacının ağzlarından çıkacak sözlere, patronlarla sendikacıların kalemlerinin uçundaki imzalarla bağlı kalmaktadır.

Oysa hazırlanmasından tartışılmasına ve bağitlanmasına kadar toplu sözleşmelerin her bir adımında söz ve karar sahibi olmalıyız. Toplu sözleşme taslağı hazırlanırken, işyerimizde sorunlarımızı ayrı ayrı belirlemeli ve önceki döneme ait toplu sözleşmede uygulanmayan maddeleri saptamalıyız. Hazırlanan taslağı toplu sözleşme masasında, sendika yöneticilerinin yanı sıra savunmalıyız. Bu sendika yöneticilerine bir güvensizlik sorunu değil, söz ve karar sahibi olma ilkesini hayata geçirmemiz için gerekli olandır. Söz konusu döneme, aynı zamanda eğitimimizi geliştirip yükseltecek bir etkinlik kazandırılmalıdır. Eğitim süreci, işçi arkadaşlara insanca yaşam talebi için mücadele edemeleri emelini bilincini kavratmalı, bununla birlikte insanca yaşamın tek yolunun emekçilerin kendi iktidarı ile mümkün olacağı benimsenmelidir.

Toplu sözleşmelerde, fiili olarak sürece katılmamız ve imza noktasına kadar bütün aşamaları ortak kararlarımız ile aşmamız gerekmektedir. Toplu sözleşmeyi en ince noktada kadar zorlamalı ve her olumsuzluğa karşı tavır almalıyız. Toplu sözleşme dönemleri, işçi arkadaşların sorunlarına karşı en duyarlı oldukları, kendi sorunlarını dile getirdiği dönemlerdir. Bundan dolayıdır ki, bu dönemlerde işçiler sınıf bilinci kazandırmak ve örgütlü mücadelede katılmalarını sağlamak daha çok olanaklıdır.

## OLUMSUZLUKLAR, SINIF BİLİNCİNE DAYALI ÖRGÜTLÜKLERLE AŞILACAKTIR

Ülkemiz, emperyalizme bağımlılıktan kaynaklanan sürekli bir bunalım içindedir. Bu bunalımın faturası ise, sistemin doğası gereği emekçilere çıkarılmaktadır. Faturayı yüklenmek zorunda bırakılan işçi sınıfı, bugün, ülke tarihinde şimdiye dek hiç görülmemiş yaygınlıkta kitlesel eylemlilikler sürecine girerek faturanın sonuçlarına başkaldırmıştır. İşçi sınıfının giderek gelişen kitlesel başkaldırısına karşı, önceleri sert tavır takıman siyasi iktidar, üstüste gelen eylem dalgalarının karşısında teslimiyet gibi görünür bir noktaya kadar gerilemek zorunda kalmıştır. Bu teslimiyet, siyasi iktidarın açıklamalarında %130 ücret artırımını olarak bakanlık düzeyinde başlatıldığı görüşmelerden de yansımaktadır. Ancak, iktidar, bu noktada teslimiyeti kolay sindiremeyecek ve kitlelerin yükselen eylemliliklerini yarattığı birliğini parçalayarak, yenilgiye uğratmaya da yönelebilecektir. Öyle ki, siyasi iktidar toplu sözleşme görüşmelerini çıkmaza sokarak, bunu geçersizleştirmenin ilk adımlarını atabilir. Bu durumda, grev yasağı olmayan işkollarında grev, grev yasağı olan işkollarında ise anlaşmazlığın "çözümü" bu noktada Yüksek Hakem Kurulu (YHK) nun devreye girmesi gündeme gelebilecek ve ayrı ayrı süreçlere giren sınıfların birleştiği dağılma ile karşı karşıya kalabile-

# Alboy İşçileri Tek Yumruk Tek Ses!..

## "Mücadeledeki Kararlılığımız Örgütlü Gücümüzden Geliyor"

Her grev işçi sınıfının mücadele deneyimine, birikimine katkıda bulunan, mücadeleyi geleceğe uzatan bir hal-kadır. Tek bir işyerinde bile olsa, her grev sadece o işyerindeki işçiler üzerinde değil, bütün işçi sınıfı üzerinde etkisini gösterir. Ve her grev, eksikliklerin aşılması, yanlışların giderilmesi, doğruların öğrenilmesi yolunda dersler çıkarılması gereken bir savaş okuldur. Bu yüzden, bütün işçiler başka işyerlerinde de olsa yapılan her greve sınıfın ortak mücadelesinin bir parçası olduğu bilinciyle yaklaşmalıdırlar.

İşte, Alboy ayakkabı fabrikasında sürdürülen grev de, mücadelenin işçi sınıfının ortak mücadelesine hizmet etmesi gerektiği, kararlılık, birlik, sınıfın öz gücüyle kendi örgütlülüğünü yaratıp, mücadelesini bu örgütlülükle yürütmesi gibi birçok konuda bütün işçilere mesajlar yollaması açısından özelliği olan bir direniş.

Alboy'da, Deri-İş Sendikasına üye işçiler için 1 Ekim 1988'de başlayan sözleşme görüşmeleri sonucunda 8 Şubat 1989'da çıkan grev toplam 63 maddeden 48'i üzerindeki uyumsuzlukla birlikte sürüyor. Alboy işçisinin sonuna kadar götürmeye kararlı olduğu bu grevi yine işçilerden dinleyelim.

(Muammer Özcan-İşyeri temsilcisi- ve işçilerle yapılan söyleşi):

**İŞÇİLERİN SESİ:** Elliyedinci gününü dolduran Alboy grevinin gelişimi nasıl oldu?

**ALBOY İŞÇİLERİ:** Geçen yıl yapılan sözleşmeyle edilen hakları işveren huzmedemedi ve bu yıl hepimiz sözleşmenin ihlaline tanık olduk. Bu arada işverenle aramızda, her yıl işçilere verilen bir çift ayakkabının modeli konusunda anlaşmazlık çıktı. İşverenin bize gönderdiği ayakkabıların kalitesi çok kötüydü. Biz de buna karşılık, kendi üretimimiz olduğundan istediğimiz ayakkabı modelini seçebileceğimiz konusunda direttik. İşveren, bu talebimiz karşısında olumsuz bir tutum takındı. Bu haksız uygulamalara karşı işçinin birliği, örgütlülüğü işvereni ürktü. Karşılığında baskılarını artırdı. Mevcut üretimi fasonlaştırdı, öncü birkaç arkadaşın işine son verildi. Yine fabrikanın can damarlarından olan kesim bölümü feshedildi. Ancak bu tür baskılar bizi yıldırmadı, birliğimizi bozmadı. Bu yılki sözleşme çalışmalarını böyle bir havada başladık. Sözleşme taslağı 6 ay önce hazırlandı. Bunlar gerçekleşirken, işçilerin eğitim çalışmaları, sık sık yapılan toplantılar sürdürülüyordu. İşçilerin olaya sahip çıkması, işvereni değişik baskı yolları aramaya itti. Bir gün "bomba ihbarı var" bahanesiyle 20-25 polis işyerine girdi. Böylece işçiler üzerinde bir yıl-gınlık, baskı havası yaratmak amaçlanıyordu. Tüm bu olumsuzluklara karşın sözleşme hazırlıklarımız bütün yoğunluğuna sürdü, işçi arkadaşları arasında anketler yapıldı. Yine işçilerin seçimiyle, onların talepleri doğrultusunda taslak komisyonu oluşturuldu. Bu aşamadan sonra da işçilerle bütünlük içinde, istekleri çerçevesinde taslak hazırlandı ve son kez, madde madde tartışılmak üzere bir genel toplantı yapıldı. Her madde ayrı ayrı ele alınıp, tartışıldıktan sonra taslak kabul edildi. Sonrasında sendikayla taslak üzerinde tartışıldı, benimsendi ve bu halıyla işverene sunuldu. Görüşmeler 1 Ekim 1988'de başladı. Taslak bir takım yeni maddeleri de içeriyordu. Bunlardan belli başlıları:

- Disiplin kurulu başkanlığının işçilere verilmesi,  
- Yılda 6 işgünü ücretli mazeret izni  
- Mesai saatinin haftada toplam 40 saat olarak belirlenmesi  
- Senede iki maaş tutarı yıpranma primi gibi.  
- Bunun yanında 1. yıl ( aylık ) 35.000 TL., ikinci yıl 50.000 TL. erzak yardımı isteniyordu.  
- Ücretlerde ise bizim talebimiz 1. yıl (günlük) 15.000 TL., yılbaşı, bayram ikramiyesi 125.000 TL., evlenme yardımı 200.000 TL., tahsil yardımı 75.000 TL., 125.000 TL., 150.000 TL. idi.  
- İşveren ise ücretlerde 4500 TL.'yi, yılbaşı, bayram ikramiyesi 35000 TL., evlenme yardımı olarak da 150.000 TL.'yi öne sürüyor, TÜSIAD'ın ilke kararlarının dışına çıkmayacağını da özellikle belirtiyordu. Fabrika sahibinin Cem Boyner (TÜSIAD başkanı) oluşu da TÜSIAD kararlarına böyle bir bağlılığın nedeni olabilir. Bu koşullarda, uzlaşma sağlanamayınca bir grev oylamasının ardından 8 Şubat 1989'da greve başlandı ve bugüne kadar da kararlılıkla, aynı coşkuyla sürdürüldü.

**İŞÇİLERİN SESİ:** Greve katılma oranı nasıl?  
**ALBOY İŞÇİLERİ:** Sendikali işçi sayısı 195, 65'de sendikası işçi var. Grev oylaması sonunda işverenin tüm engelleme ve oyunlarına karşı 172 evet çıktı. Ve bu 172 kişi aynı kararlılıkla grevi sürdürüyor. Greve başlamadan önce sözleşme taslağındaki taleplerin piyasasını üstünde olduğu, yanlış hareket ettiğimiz söylendi. Bunu söyleyenler şu gerçeği bilmelidir. Elde edilecek kazanımlar, haklar, bizim emeliğimiz, mücadelemiz oranındadır. Bunun piyasası olmaz.

**İŞÇİLERİN SESİ:** Grev sırasındaki, sonrasındaki olası olumsuzluklara karşı neler yapıyor ve düşünüyorsunuz?  
**ALBOY İŞÇİLERİ:** Şu ana kadar bu yönde önem olarak, işçilerle ilişkilerin sıkı tutulmasına, birliğin devam ettirilmesine dikkat ettik, ediyoruz. Kurulan mali komisyon işçilere yardım götürüyor. Grevdeki işçilere yardım amacıyla bir gece gerçekleştirilecek. Bunun yanında eşan- tıyona satımı ve belli bir sermaye elde ederek işletilmesi du-



şünüyor. En önemlisi ise işçilerle, sorunun hepimizin sorunu olduğu, bir işçinin sorunu hepimizin sahip çıkması gerektiği, mücadelenin içinde kavratılıyor.

**İŞÇİLERİN SESİ:** Greve çevreden gelen destek ne ölçüde?

**ALBOY İŞÇİLERİ:** Destek oldukça yoğun. Özellikle Kazlıçesme işyerinden çok destek görüyoruz. Halkevlerinin, öğrencilerin ziyaretleri, gösterileri oluyor. Bunlar moral desteği sağlaması açısından çok önemli.

**İŞÇİLERİN SESİ:** Bugüne kadar yaşadıklarınızla grevin öğrettiği neler oldu?

**ALBOY İŞÇİLERİ:** Geçmişte yaşanan Netaş, Kazlıçesme, Seka vb. grevleri tüm olumsuzluk ve olumsuzluklarıyla örnek aldık. Grev bizim için bir okul niteliği taşıyor. Yaşanılan, işçinin birlik ve dayanışmasını yoğunlaştırması açısından da, hakkımızı bizden başka kimsenin kimse olmadığını göstermesi yönünden de öğretici oldu. Ekonomik taleplerle bir yere varamayacağımızı öğrendik. Bu da bize kendi örgütlülüğümüzü yaratmamız gerektiğini gösterdi. Çünkü mücadele istenilen taleplerin elde edilmesiyle bitmeyecek. Üzerimizdeki somut devam ettirecek mücadelemiz de devam edecek.

Grevi girdiğimizden beri anti demokratik yasaları tüm açıklığıyla göstermenin ötesinde, büyük bir yoğunlukla yaşıyoruz. Şu ana kadar görülmemiş bir polis baskısıyla karşı karşıyayız. Bu yönüyle grev, kazımızda mücadele etmemiz gereken sadece işveren olmadığını da gösterdi. Mücadeleyi sahiplenmemiz, ileriye götürmemiz açısından da pratik yol gösterici oldu.

**İŞÇİLERİN SESİ:** Geliştirilen eylemlilikler belli oranda bir bilinçlenme sağlasa da, genelde ekonomik temelli ve örgütlülüğün yoksun olduğu için kalıcı kazanımlar sağlanamıyor. Mücadelenin süreklileştirilmesi, kalıcı olması neye bağlı? Geleceğe dönük ilişkiler nasıl sağlanmalı?

## Tersane İşçileri Mücadele Geleneğini Yaşatıyor!..

Türkiye'de ilk grevi gerçekleştiren işçi sınıfı tarihine bir mücadele geleneği bırakan tersane işçileri, bugün de mücadeledeki kararlılıklarını sürdürüyor.

Tersane işçileri toplu sözleşme görüşmelerinde yaşanan tıkanıklığa ve sarı-gangster sendikacılığa olan tepkilerini Dok gemi-İş ve Harb-İŞ'e bağlı bütün tersanelerde gerçekleştirdikleri eylemliliklerle dile getiriyor. İş durdurma, yavaşlatma, toplu viziteye çıkma gibi eylemlere tersane işçilerinin hemen hemen tümü katılıyor. Polis saldırıları, sarı sendika yöneticilerinin çevirdiği oyunlar ve benzeri birçok saldırıya göğüs germek zorunda kalmalarına rağmen coşkulan ve mücadele azimlerini her geçen gün yükseltiyor.

13 Nisan günü Haliçteki 5 ayrı tersanede çalışan işçilerin toplu vizite eylemine polislin müdahalesini, işçiler yere oturarak ve dağılmayarak püskürtüyor, ayrıca Dok Gemi-İş sendikasına bağlı İstinye, Pendik, Haliç ve Camialtı tersanelerinde çalışan işçiler 19 Nisan günü işbaşı yapılmayarak Denizcilik İşletmeleri Genel Müdürlüğü önünde toplanıp, işverenin toplu iş sözleşmelerindeki tavırını protesto ediyorlardı. Yaklaşık 4000 işçi "Özal istifa!" "İşçiler elele gelsin!" "Buraya ölmeye geldik, emeğin hakkını almalıyız!" sloganlarını atıyor, kendilerini filme çeken sivil polisi bozuk para yağmuruna tutuyorlardı. İşçiler aynı kararlılıklarını eylem sonrası, Karaköy işkalesi önünde polis barikatlarını aşarken de sürdürüyorlardı.

Tersane işçilerinin kendi özgüçlerinin ürünü olan bu eylemlilikler sendika yöneticilerinin zoraki bir kıpırdansa götürüyor ve telaşa düşürüyor.

Sendikaların duyarlılığını protesto etmek için Harb-İŞ'e bağlı Taşkızak tersanesinden 400 civarında işçi sendikadan İstanbul şubesi basıyor, bunu olay öncesinden haber alan sendika yöneticileri polise haber verdikten sonra sendika binasını terk ederek sarı, gangster yapısını iyice ortaya koyuyor.

20 Nisan günü Haliçte bulunan tüm tersanelerdeki Dok

**ALBOY İŞÇİLERİ:** En başta gerçek bir mücadele anlayışının kavranılması, kalıcılaştırılması, işçi sınıfının kendi öz örgütlülüğünü yaratmasından geçiyor. Bu noktada söz ve kararsahipliğimizi hayata geçirebileceğimiz, ortak mücadele programımızı oluşturabileceğimiz, gelecekteki mücadelenin örgütlülüğünü bugünden yaratabileceğimiz işyeri komitelerinin oluşturulması, sağlıklı bir işleyişe kavuşturulması, bununla da yetinilmeyerek, işyeri çitlerinin aşılması ve diğer işyerleriyle beraber ortak dayanışma komitelerinin kurulması gerekmektedir.

**İŞÇİLERİN SESİ:** Bugün yaşanan koşullarda toplu sözleşmeler işçiler açısından ne anlama geliyor? Toplu sözleşmelerde elde edilen kazanımlar işçi sınıfının mücadelesine ne ölçüde katkıda bulunabilir?

**ALBOY İŞÇİLERİ:** Toplu sözleşmeler iyi şartlar içerse de, bizim için kurtuluş değil. Bunlar uyuturucu ilaç niteliğindedir. Geçici çözümlerle, gelişen mücadele ileri bir noktaya sıçratılmaz. Nitekim bugün toplu sözleşmelerden edindiğimiz kısmi kazanımlar, çok değil birkaç ay sonra enflasyon ve yürütülen ekonomik politikalar yüzünden eriyip gitmektedir. Toplu sözleşmenin önemini gözardı etmiyoruz. Ancak toplu sözleşmelerde edinilecek kazanımların nihai amaç olmadığını kavramak gerekiyor.

Ne yazık ki bugün toplu sözleşmeler sermaye ve sarı sendikacılar tarafından bir çare olarak çıkarılmakta, sınıfın gelişen mücadelesi yalnızca ekonomik kazanımlar elde edilmesiyle sınırlandırılıp, içeriği daraltılmaktadır. Ancak bugün işçi sınıfı toplu sözleşmenin çare olmadığını kavramaktadır. Mücadeleyi sahiplendiğimiz, örgütlülüğümüzü yarattığımız ölçüde kazanımlar elde edebilir ve bunu da kalıcılaştırabiliriz.

**İŞÇİLERİN SESİ:** Son gelişmeler karşısında TÜRK-İŞ'in tavrını, eylem programlarını nasıl değerlendiriyorsunuz? Sizce bunlar hayata geçirilebilir mi?

**TÜRK-İŞ'in** eylem kararlarına ve bu yönde yaptığı çağrılarının samimiyetine inanmıyoruz. '87 yılının ilk aylarındaki kıpırdanışlar da bu tür oyalamalarla geçitirildi, sindirildi. Gelişen işçi hareketleri bu yolla kırıldı, pasifize edildi. Bu eylem kararlarında ciddi olsa bile, TÜRK-İŞ'in böyle bir mücadeleye hazır olduğuna da inanmıyoruz. TÜRK-İŞ patronların buyruğu altındadır. Değil olayı sahiplenip, mücadeleye önderlik edecek, yanımızda yer alacak nitelikte bile değildir.

Kısacası, TÜRK-İŞ'in tavrını, gittikçe yükselen eylemlilikler karşısında zoraki bir kıpırdanış olarak değerlendiriyoruz.

**İŞÇİLERİN SESİ:** Son günlerde üzerinde çok durulan bir konu da TÜRK-İŞ'in değiştirilmesi, DISK'in kurulması tartışmalarıdır. Bu konuda görüşleriniz nelerdir?

**ALBOY İŞÇİLERİ:** Mücadele tabandan gelişmedikçe, işçi sınıfı kendi örgütlenmelerini yaratmadıkça TÜRK-İŞ'in değiştirilmesi, DISK'in kurulması bir anlam taşımaz. Tepeden kurulu yapılarla mücadele yürütülemez. Pratik içinden doğan gelişen yapılanmalara gidilmelidir. İşçi temsilcileri yaşamın içinden çıkan önderlerden oluşmalıdır.

TÜRK-İŞ'in kuruluşuna baktığımızda tepeden kurulu, ayaklarının havada olduğunu görüyoruz. DISK içinde de iyi niyetle çalışan, mücadele veren arkadaşlarımızın tabandan gelişmediği için işleri veremedi.

Bu noktaları göz önüne aldığımızda önemli olanın değil, yapılanmanın, örgütlülüğün niteliği olduğunu söyleyebiliriz.

**İŞÇİLERİN SESİ:** İşçilerin, TÜRK-İŞ ve bazı sendikaların yönetimlerine karşı tepkisellikleri var. Yine de son eylemlerin gösterdiği gibi sendika yönetimlerinden çıkan kararlarına yoğun bir katılım var. Bu olayı nasıl değerlendiriyorsunuz?

**ALBOY İŞÇİLERİ:** Daha önce de belirttiğimiz gibi, bunun nedeni işçi sınıfının henüz gerçek anlamda kendi örgütlülüğünü yaratamaması, ortak bir mücadele programı oluşturamamasından kaynaklanıyor. Mücadelede dayanışma, ekonomik taleplerle, usta manevralarla, sınırlandırıyorduk. Demlikler daha çok kendiliğindenci ve ekonomik talepler doğrultusunda geliştiği için, sendika yönetimlerinde kan kararlara bağlı kalınıyor.

Kendi politikamızı, programımızı oluşturduğumuz ölçüde bu çarpık durum ortadan kalkacaktır. İşçilerin kendi öz gücüne güvenmelidir. Mücadeledeki kararları ve başarıları, özgüçümüzle yaratacağımız örgütlülüğümüzden geçmektedir.



gemi-İş ve Harb-İŞ'e üye 6000 civarında işçi tersanelerden çıkarak, SSK Tepebaşı dispanserine kadar yürüyor, "Özal istifa, sonun geldi bu defa!" "Türk-İş istifa," "Açız!" diye haykırıyorlardı. Aynı gün Gölcük'te 4500 tersane işçisinin ve ailelerin katıldığı, çevreden gelen desteklerle sayıları 7000'i bulan işçiler sendika yönetimlerini istifaya çağırırken, ailelerde boş tencere ve tavalarla açıklıklarını dile getiriyorlardı.

150.000 TL. civarında ücret alan işçiler, açlığa mahkum olmalarını protesto ederken, sendika yönetimi adı altında üzerlerine çekölenen, patronların canak yalayıcısı sarı sendikalarla karşı da tavır geliştiriyorlardı. İşçilerin bu tepkileri, koltuklarını kaybetmeye yolunda her türlü oyunu deneyen sendika yöneticileri üzerinde yoğunlaşıyordu. Bu yönde oynanan oyunların bir örne-

gemi-İş ve Harb-İŞ'e üye 6000 civarında işçi tersanelerden çıkarak, SSK Tepebaşı dispanserine kadar yürüyor, "Özal istifa, sonun geldi bu defa!" "Türk-İş istifa," "Açız!" diye haykırıyorlardı. Aynı gün Gölcük'te 4500 tersane işçisinin ve ailelerin katıldığı, çevreden gelen desteklerle sayıları 7000'i bulan işçiler sendika yönetimlerini istifaya çağırırken, ailelerde boş tencere ve tavalarla açıklıklarını dile getiriyorlardı.

150.000 TL. civarında ücret alan işçiler, açlığa mahkum olmalarını protesto ederken, sendika yönetimi adı altında üzerlerine çekölenen, patronların canak yalayıcısı sarı sendikalarla karşı da tavır geliştiriyorlardı. İşçilerin bu tepkileri, koltuklarını kaybetmeye yolunda her türlü oyunu deneyen sendika yöneticileri üzerinde yoğunlaşıyordu. Bu yönde oynanan oyunların bir örne-

### BASIN AÇIKLAMASI

Bütün Dünya işçilerinin "MÜCADELE, BİRLİK ve DAYANIŞMA GÜNÜ" olan 1 MAYIS'ın 100. yıl evrensel olarak kutlanmaktadır. Bu evrensel her ülke işçi sınıfının özgün talepleriyle yeni boyutlar kazanmaktadır.

İşçi sınıfımız, emeği ile yaşayan geniş kitleler ağır ekonomik ve politik baskıların altında yaşarken, bu zor koşulları aşmanın da mücadelesini vermektedir.

Bu nedenle 1 MAYIS:  
- Tüm çalışmalarını, özürle sendikal örgütlenme ve sınırsız grev hakkını ortadan kaldıran, demokratik sendikali örgütlülüğü işsiz kılan ve politika yapmasını engelleyen Anayasa, ve kaynağını faşizme bulan ceza yasalarının kaldırılması,  
- Küçükçöklenimizden bağlayarak ülkemizde sistemli bir biçimde sürdürülen, sağ, söven eğitim politikası ve kurumlaşmasına son verilmesi,  
- İnsanca yaşamının vazgeçilmez koşulları olan çalışma, işsizlik sigortası, sağlık, barınma, eğitim, beslenme vb. haklarının sağlanması ve bunların devletin temel görevi olarak kabul edilmesi,  
- İnsan onurunu ve yaşama hakkını yok sayan ölüm cezasının kaldırılması, işkenceye son verilmesi ve genel af çıkarılması,  
- Dogal bir hak olan, hiçbir yasal düzenlemeyle ortadan kaldırılmaması gereken vatanşılık hakkının koşulsuz geri verilmesi,  
- İşçi sınıfımızın demokratik sendikal mücadelesinde simeselen DISK'in üzerindeki tüm yasakların ve fiil uygulamaların kaldırılması (tüm mal varlığının eksiksiz olarak yasal sahiplerine teslim edilmesi),  
- Ve.....

Biz aşağıda imzası olan DISK'çiler, işçi sınıfımızın yeni mücadele yöntemleriyle kazandırdığımız bugünlere kitleler 1. MAYIS kutlamalarını destekliyor ve birlikte olduğumuzu bir kez daha vurguluyoruz.

Süleyman ÇELEBİ  
DISK Yürütme Kurulu Üyesi  
Kıral NEBOĞLU  
DISK-Gıda-İş Genel Başkanı

Celal KÜÇÜK  
DISK Yürütme Kurulu Üyesi  
DISK Lasik-İş Genel Sekreteri  
Aydın DÜMEN  
DISK-Aster-İş Genel Başkanı  
EYÜP ŞİATLI  
DISK Yeni Habersiz Genel Başkanı  
Kamil SÜLEYMANOĞLU  
DISK Limer-İş Genel Başkanı  
Turgut GÖKDERE  
DISK-Turizm-İş Genel Başkanı  
İsmail HAMAMCI  
DISK-Nakliyat-İş Mali Sekreteri  
Bilim USTA  
DISK-Tekstil Başkanvekilli  
Nedret ÇARK  
DISK-Maden-İş Yürütme Kurulu Üyesi  
Yusuf BASTAS  
DISK-Sosyal-İş Yürütme Kurulu Üyesi  
Hikmet ÖLMEZ  
DISK-Kemal-İş Genel Başkanı  
DISK-Genel-İş Genel Sekreteri

Çetin UYGUR  
DISK Yerel Maden-İş Genel Başkanı  
Aky. ATES  
DISK-ASIS Sendikası Genel Başkanı  
Ömer ULKU  
DISK-ÖZEL-İş Genel Başkanvekilli  
Niyazi KIZILAY  
DISK-Perkim Yürütme Kurulu Üyesi  
Halil DOĞAN  
DISK Devrimci Sağlık-İş Genel Sekreteri  
Tahsin ÇALISKAN  
DISK-Maden-İş Yürütme Kurulu Üyesi  
Mehmet ATAY  
DISK-Sosyal-İş Yürütme Kurulu Üyesi  
Mustafa AKTOĞAN  
DISK-Kemal-İş Genel Başkanı

DISK Yürütme Kurulu Üyesi  
Kıral NEBOĞLU  
DISK-Gıda-İş Genel Başkanı

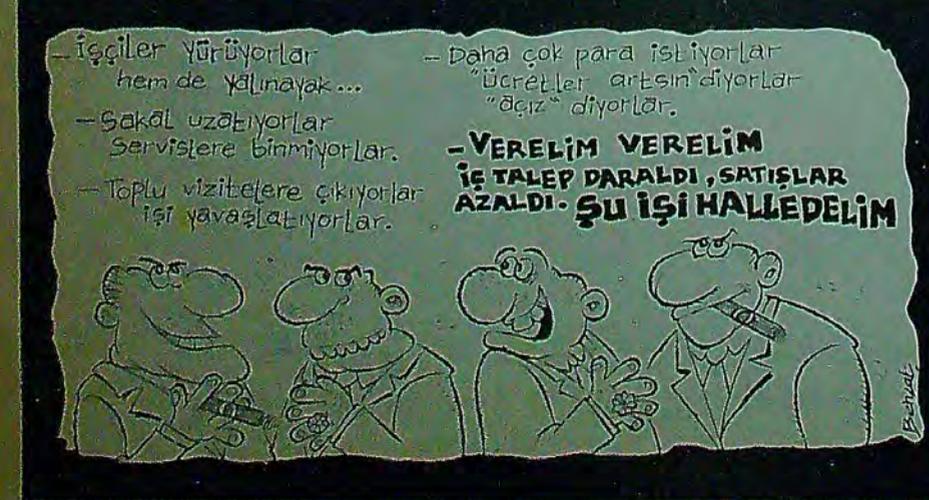
DISK Yürütme Kurulu Üyesi  
Kıral NEBOĞLU  
DISK-Gıda-İş Genel Başkanı

DISK Yürütme Kurulu Üyesi  
Kıral NEBOĞLU  
DISK-Gıda-İş Genel Başkanı

DISK Yürütme Kurulu Üyesi  
Kıral NEBOĞLU  
DISK-Gıda-İş Genel Başkanı

DISK Yürütme Kurulu Üyesi  
Kıral NEBOĞLU  
DISK-Gıda-İş Genel Başkanı

DISK Yürütme Kurulu Üyesi  
Kıral NEBOĞLU  
DISK-Gıda-İş Genel Başkanı



İşçiler yürüyorlar hem de yalınayak...  
- Sakal uzatıyorlar servislere binmiyorlar.  
- Toplu vizitelere çıkıyorlar işi yavaşlatıyorlar.  
- Daha çok para istiyorlar ücretler artsin diyorlar "açız" diyorlar.  
- VERELİM VERELİM İÇ TALEP DARALDI, SATIŞLAR AZALDI-ŞU İŞİ HALLEDELİM



## İŞYERİ KOMİTELERİ

Devrimci sendikal yapıyı yaratmak için işçi sınıfının özgülüne dayanan çekirdek niteliğindeki işyeri komiteleri bir işyerinde en nitelikli unsurlardan başlayarak, sınıfların varlığını kabul eden, sınıfın öğretisi doğrultusunda dürtü, tutarlı, demokrat, devrimci, siyasi tercihi ya da tercihsiz nitelikli unsurlar tarafından oluşturulan sınıf bilincini işçilere taşıyacak olan organizasyondur.

Sınıf ve kitle sendikası yapılanmasının yaratılmasında işyeri komiteleri hayati bir öneme sahiptir. Burada bilinçli unsurların öncülüğünde propaganda, ajitasyon çalışmaları yapılarak işçilerin siyasi potansiyelleri harekete geçirilmeli, kendilerine güvenleri sağlanmalı, yaşanan olumsuz eğilimler ve güçsüzlük duygusunun nedenleri kavratılıp bu koşulları dönüştürecek bilinç - sınıfın kendisi için sınıf olma bilinci - işçilere kavratılmalıdır. İşyeri komiteleri sınıfın demokrasisi anlayışının hayata geçmesini bugünden başlayan bir görev olarak görür. İlişkiler ağlarında sınıfın yönetme yeteneklerinin geliştirildiği içeriğe hareket eder.

Buna bağlı olarak üretimin yönetici olma doğrultusunda ilk bilinçli çalışmalar sağlanıp, ilk adımlarının atıldığı sendikal nüvedir. İşyerlerinin kendilerine özgü koşullarına göre biçim alan işyeri komiteleri, işyerindeki en küçük sorundan en genel sorunlara kadar her konunun tartışılıp, sınıf bakışı içinde değerlendirilerek bir karara varıldığı, işçilerin bilinçli katılımını yükselten bir içerik taşıyıcıdır.

Bunun bir örneği olarak işyeri komiteleri toplu iş sözleşmesinin her safhasında bilgilendirme ve belirleyici olma doğrultusunda, işçilerin en geniş katılımıyla çalışarak, sınıfın sorumluluk, deney ve tecrübelerini artırır.

Alınacak görevler için de aynı şeyler söylenebilir. Koordinasyon, eğitim, örgütlenme, toplu sözleşmenin uygulanması veya taşlak hazırlanmasında, sendikal gelişmeler konusunda ve işçilerin bireysel sorunlarıyla ilgili görevleri yüklenen sorumlular tespit edilip, ilişkiler organize bir şekilde yürütülmelidir. Görev alanların tespiti komiteler içinde yer alacak işçiler tarafından belirlenmelidir.

İşyerinin büyüklüğü, üretim alanlarının dağılımı, tüm işçilere ulaşmanın belirli zorluklar taşıdığı görülürse de bu nüve birimler de ayrı birimler kurulabilir.

Diğer önemli bir nokta olan eğitim konusunda ise işçilerin eğitimi kavramların öğretilmesinden başlayarak, somut olayların, durumun temel alınarak, sınıf biliminin kavratılmasını içerir. Çalışırken, işe gidip gelirken sürdürülecek eğitim, örgütlenme ile iç içe yürütülmelidir. Diğer iş kollarından, hayatın diğer alanlarından bilgi aktarımı, sağlıklı kararlar üretmeye yarayacaktır.

Bu bilinç akımı depolizasyon zincirini kırıp, işçilerin sorunlarına, haklarına sahip çıkarak bu doğrultuda kararlı mücadeleleri yaratacağıdır. Dünyayı değiştirecek olan işçi sınıfı bu süreçte kendi bilimiyle donanarak işyerindeki en küçük sorundan, en genel sorunlara kadar aktif bir biçimde tavır belirleyip, her konuda yaşamaya müdahale eder. İlişkilerin politikaya bağlanmasını görür, bulunduğu alandaki ekonomik - demokratik mücadelesini genel siyasi mücadeleyle ilişki içerisinde değerlendirir.

## İŞYERİ KONSEYLERİ

İşyeri konseyleri, işyeri komitelerinin gödesi ve örgütlenme sürecinde yaratıldığı birimlerdir. Konseyler ve komiteler, işlev ve işleyiş olarak bir bütünlüğe taşınmaktadır.

İşyeri somutundaki örgütsel savunun sınıf ve kitle sendikalarında işyeri komiteleri, konseyler içinde çıkan bir özellik (taşısız da konseyler bazı şartlarda (sarı, gangster, fa-ist sendika içinde) direkt işyeri komiteleri yaratılmasının ve bunun örgütlülüğünün ürünü olur.

İşyeri konseyleri; bir birimdeki (işyerindeki) işçilerin tümünü kapsayacak ve işçilerin (kitlelerin) yönetime, değiştirme, dönüştürme işlevselliğinin kazandırıldığı bu formasyonların içselleştirildiği alanlardır. Kendileri için başkalarının karar vermesini, yukarıdaki aktivitelere kazanımlı alanlar olarak işyeri konseylerini değerlendirilebilir. İşyeri konseyleri işyeri alan işçilerin, sendikal platformdan en genelde ilke sorunlarına ve genel birtakım sorunlara kadar duyarlı ve bu duyarlılığını gösteren bir kitle (işçiler) haline gelmesi hedeflenmelidir.

Bu anlamda konseyler işyerindeki bütün işçileri kapsayacak hedeflenmelidir. İşyeri (birim) alanında oluşturulacak konseyler, işlevsel küçük organizasyonların y. a. lması, her şeyden önce pratik bir sorundur. (Nitelikli anlamda) nitelik ve daha genişlemelerden doğabilecek sorunlar, yarıya veya iş saatlerine göre ayrılan organizasyonlarla engellenebilir.) Buradaki bütünlüğe temel amaç "işçiler yönetmeyi öğrenmelidir" şiarını hayata geçirmek olmalıdır. *Soyut bir soru akla gelebilir:* Sınıf ve kitle sendikası anlayışını kabul eden sendikalarda, ve emgen sınıflar ile işbirliği halinde olan sarı-gangster sendikalarda, bu sendikaların buldukları alanlarda işyeri komitelerinin ve konseylerinin oluşturulması ve işlevselliği nasıl sağlanabilir?

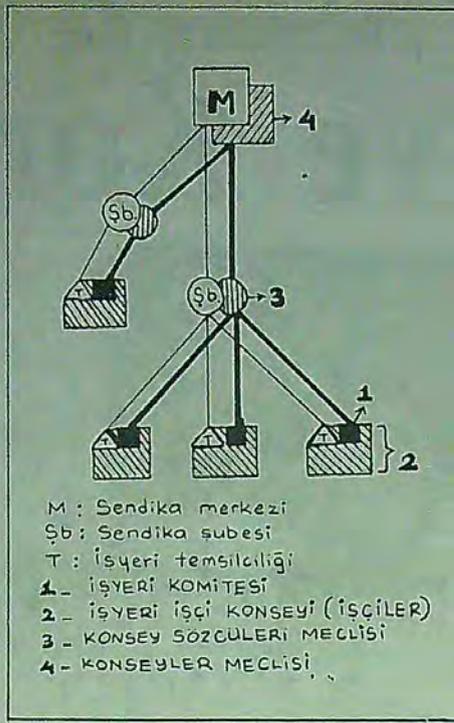
Bu nüve, temel işlevinin sınıfın sendikal örgütlenmesini yaratmak olduğunu hiçbir zaman gözden kaçırmamalıdır.

*Sınıf ve kitle sendikası anlayışını kabul eden sendikalar:* Böyle bir organizasyonu savunmalarıyla birlikte yukarıdan aşağı organizasyona başlamalıdır. Bu organizasyon - klasik anlamda işçi işyeri temsilcisi - sendika ilişkisinden çıkarılıp, işyeri komitelerinin hayata geçmesiyle birlikte, bu ilişkilerin içi doldurulmalı ve yeni doğan örgütsel ilişkilerin yaratılacağı gerçek anlamda ilişkilerin geliştirilmelidir. Sendikaların yukarıdan aşağı gerçekleştirdiği örgütsel, sınıfın yerine başkaları tarafından yukarıdan aşağıya uygulanması gereken dayatmalar olarak düşünülmemeli, bu eğilimler varsa törpülenmeli, yok edilmelidir. Yarattıkları işlevselliğiyle işyeri komiteleri sağlıklı bir işleyişe kavuşturulmalıdır. En basit sorundan hareketle ve eğitim ve örgütlenmenin en basit odaklanışlarını yakalayıp, buradan başlayan ve güttükçe karmaşıklaşan yani bir anlamda içice bir eğitim ve örgütlenme sürecini içerirler. (Günlük gazete-lerin okunup değerlendirilmesinden, sınıfa sınıfa ideolojinin kavranılmasında, basın taleplerin organizasyondan, sınıfın Devrimci sendikal yapısının yaratılmasına kadar görevlerin yerine getirilmesi seyri izlenmelidir.) *Sarı-gangster sendikalarında olay,* işyeri komite ve konseylerini kabul eden işçilerle işyerinde baş-

bu alanlarda patronlar, sendikal anlamda işbirlikçileri işyeri komitelerinin oluşturulmasına engel olacaktırlar. Ya da oluşan işyeri komitelerinin dağıtılması doğrultusunda saldırıları gündeme getireceklerdir. Bu nedenlerden dolayı bu alanlarda işyeri komitelerinin örgütlenmesi - korunması anlamında - gizlilik yönü ağır basacak ilişkileri yaratacak biçimde hayata geçmelidir.

Böyle alanlarda işyeri komitelerini, konseylerini oluşturmak, yaratmak güç olacaktır. Ama unutmamak gerekir ki koşulları dönüştürmeyi hedef alanlar için koşullar her zaman güçtür; koşulların, koşullara teslimiyeti kabul edenler içindir.

Bu noktada işçi önderlerinin duyarlı davranış, işyeri üretim birimlerinin en alt kademesine kadar inen bir örgütlenmeyi hayata geçirmeleri bir görev olarak belirlemektedir. Böyle bir örgütlenme, işyeri komitelerinin görevlenmesi doğrultusunda daha etkin bir işleyişe kavuşacaktır. Bu da, yaşanacak sorunlarda sarı sendikalar ve işverenler tarafından, işyeri komitelerine gelen saldırılara karşı işyeri komitelerinin önderlerinin, tavırların ve eylemselliklerinin ön önemi, işçilerin tek bir vücut olarak hareket etmesi (b. u) uygulanmasını beraberinde getirecektir. Bu anlamda işyeri komitelerinin işlevselliği, işyeri ile sınırlı tutulmamalıdır. İşçilerin sosyal yaşamda karşılaştıkları olumsuzlukları gidererek önderleri, girişimleri, görevleri yönetmek durumundadır. (İşçilerin barınma, hastalık, kira, eğitim sıkıntıları, çocuklarının okul sorunları, eşin ömrünü vb. sorunlarında yar-



dimen olma ve dayanışma yapabileceği gibi.)

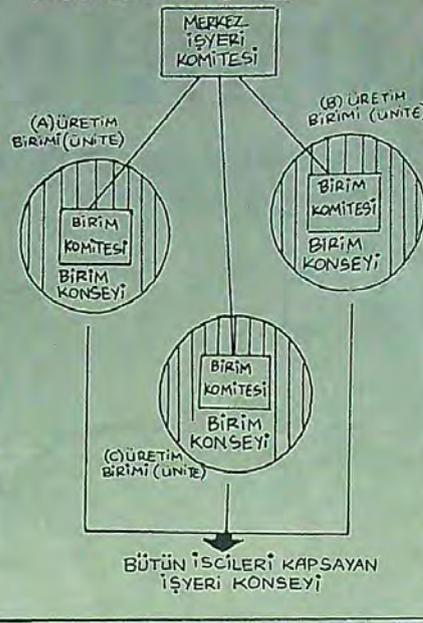
İşyeri komiteleri, kendilerini örgütsel bir güç olarak ifade ettikleri noktada çıkabilecek olumsuzlukların önlemlerini alabilmesi, komitelerin devamını sağlayacak kanalları açmak zorunluluğunun bilincinde olmalıdır. Böyle bir yapısalığa ulaşmak için gerekli organizasyonun ilk başta yaratılmak zorundadır. Bir birimde herhangi bir işten atılma olayında işçiler bu atılma olayından dolayı pasifize olmalı, tam tersine yeni niteliklerin ortaya çıkmasını sağlayacak yapısal sağlığını, içinde taşınmalıdır. Her koşulda varlığını sürdürebilecek organizmalar yaratılması ve ilişkiler bu anlamda nitelikli işçilere kavuşturulmalıdır. İşyeri komitelerinin örgütlenme sürecinde kazanılacak donanımları bu ilişkiler zenginleştirilip, içlendirilmelidir.

Bir örgütlenme yaparken konuyu daha da açmaya çalışalım. Gündemde, üyesi olduğu sendikadan temsilcilik, delege seçimi bulundukunu düşünün. Komiteler ne yapacaklardır? Kayıtsız kalamazlar. Diğer işyerleri ile kurdukları ilişkiler için edinilen tüm bilgilenselleri değerlendirerek karara ulaşacaklardır. Sendikalarının (sınıf ve kitle sendikası anlayışı doğrultusunda) değişimini sağlayacak güce erişip erişmediklerine bakacaklardır. Sendikaların sınıf sendikası haline getirme gücünü kendilerinde bulabiliyorlarsa delege tespiti yaparak yönetime adaylarını belirleyeceklerdir. Kongrede nasıl bir yol izleyeceklerini arkadaşlarına ve genelde sınıfa ulaştırabilecek görüşlerini tespit ederek belirledikleri adaylar ile yönetimlere talip olacaklardır. Aksi de söz konusu olabilir. Eğer işyeri komiteleri ve konseyleri, içinde buldukları sarı, gangster, faşist sendikadan çok yönlü oyun ve baskıların kıracağı güçleri olmadığını görürlerse, genel kurullarında arkadaşlarına mesaj ileteceklerdir. Nihai çözümün yeni bir örgütsel ilişki olabileceğini ve tüm işçilerle birlikte, etkisi bütün üle düzeyine yayılacak böylesi bir örgütsel adımların atılmasının aciliyeti vurgulanmalıdır. Aradıkları güç iskolunda yaratılan örgütsel ilişkilerdeki kendi güçleri ve yataydaki ilişkiler içinde de diğer işkollarındaki işçi arkadaşlarının dayanışma gücüdür. Aynı şekilde varolan bir sözleşmenin uygulanmasını izleyip ve sendikadan olumsuzluklarını tümüyle sergileyerek, işçiler için yararlı olanların uygulanmasında işvereni, hatta sendikayı zorlayıcı olmalıdır.

İşyeri komite ve konsey örgütsel ilişkileri, hazırlanan bir taşlak, iyi bir izleme ile sendika düzeyinde ve toplu sözleşme masasında müdahale ederek, işçilerin yararına çözümlemeye zorlamalı, işten atılma gibi durumlarda da bir yandan sarı sendikadan gerçek yüzünü açığa çıkarırken, diğer yandan yaratılacak büyük bir dayanışma ile (koşullara uygun bir mücadele çizgisi ile) arkadaşlarını korumalıdır.

Unutulmaması gereken bir noktayı bir defa daha hatırlatmak yarar var. İşyeri örgütlenmesinin işlevi sınıf ve kitle sendikasının yaratılmasının önündeki sorunları yok etmemektir. Bu sorunların giderilmesi bütünselliği gözardı etmemeli ve sendikal örgütlenmesi yaratma mücadelesinde, her adımı başarılı olmasını beklememeliyiz. İlk başarıyı, bilinçli örgütlenmelerin yaratılma-

## • BİR İŞYERİ KOMİTESİ VE KONSEY ÖRGÜTLENMESİ ÖRNEĞİ



sında aramalıdır. Diğerleri yani girilen mücadeleler ilk adımda, bu birlikteliği yaratıp kafalarımıza kazınacak, pesişira gelen adımlar da başarının yolunu bizlere açacaktır.

## NASIL BİR İŞLEYİŞ?

İşyeri komiteleri, konsey yapısındaki işçileri sürü, güdülün bir kitle olarak görmez. Tam tersine bu örgütsel yapıdaki kararların alınmasından, uygulanmasından, denetlenmesinden, değerlendirilmesinden kadar direkt işçilerin aktif katılımını sağlar. Bu anlayış, işyeri örgütlenmesinde işçileri, üretici, yaratıcı kılabilir, karar alma, değiştirme, dönüştürme yeteneklerini geliştirici formasyonlar ile besler; aktivitelere hızlandırır. Bu anlamda her türlü oluşum, organizasyon ve kişi seçimine, işçilerin onaylaya hareket eder. Böyle bir demokratik platform; ilkelere birlik ve birliktelikte mücadele temelinde, demokratik mekanizmaları yaratır. İşleyişin boyutuna sağlıklı kalabilmesi ise Demokratik Merkeziyetçilik ilkesinin tam anlamıyla hayata geçmesiyle sağlanabilir.

Demokratik merkeziyetçilik; örgütsel bütünlüğü sağlarken, demokratik mekanizmaların salt teknik ve idari mekanizmalar olarak anlaşılmasını da beraberinde getirir. Bu anlayış, işyeri komiteleri ve konseyleri yapısını, ÖRGÜTSÜZ HİÇLİĞİN YERİNE ÖRGÜTLÜ HERŞEYİNİ YARATMA mantığını kapsamaktadır. Ve örgütlülüğün her boyuttaki güvencesi olacak demokratik ilkelere ve ilkesel bütünlüğün yaratılmasının maddi verileri olacaktır.

Kısaca açmamız gerekirse; Demokratik merkeziyetçilik, işçi sınıfı biliminin rehber edindiğini söyleyen, sınıf ve kitle sendikası kabul eden birçok eğilime savunulup, uygulandığı söylenirse de, tam olarak özümseme kavranmadığından işyeri yaşamında doğru ve tutarlı bir şekilde uygulamaya gidilmez. Ya herkesin kafasına eseni söyleyip örgütsel dağılıma yol açan disiplinsizliği savunmanın tezahürüne ya da merkeziyetçi yöne ağır bir şekilde demokratik merkeziyetçiliği idari işleyişe bağlayan bir disiplin kuralları olarak algılamaya, her olguyu, işleyişi amir - memur, üst-üst ilişkisi içinde ele alan 'sekteklik - bürokratikizm' hastalığına yol açmaktadır. Oysa bu yanlış yaklaşımlara varmak, işçi sınıfı biliminin öngördüğü perspektifle mümkün değildir. Meselenin yanlış kavranması, burjuva ideolojisinin güçlü etkilerini barındırmanın sonucudur.

Demokratik merkeziyetçilik işçi sınıfı biliminin evrensel ilkelere dayanır. İşçi sınıfı bilimi klavuzluğunda anlayışını somutlaştırarak ve bu anlayış doğrultusunda pratik hatlarını koyan örgütsel ilişkiler, varolan alanlarda, almanın kendine has koşullarını gözetecek, demokratik merkeziyetçilik ilkesini, almanın karakteristik koşullarına uygulamak durumundadır. Böylece evrensel olan bu ilke, mevcut gerçekliğin özgülüne uygulanmış olur. Demokratik merkeziyetçilik; soygun, sömür, talan düzenine (kapitalizme) karşı verilen kurtuluş ve geleceğiz kurma mücadelesinin, örgütlü olan her alandaki canlı pratiğinden fıskıran bir ilkedir.



Kısaca açmamız gerekirse; Demokratik merkeziyetçilik, işçi sınıfı biliminin rehber edindiğini söyleyen, sınıf ve kitle sendikası kabul eden birçok eğilime savunulup, uygulandığı söylenirse de, tam olarak özümseme kavranmadığından işyeri yaşamında doğru ve tutarlı bir şekilde uygulamaya gidilmez. Ya herkesin kafasına eseni söyleyip örgütsel dağılıma yol açan disiplinsizliği savunmanın tezahürüne ya da merkeziyetçi yöne ağır bir şekilde demokratik merkeziyetçiliği idari işleyişe bağlayan bir disiplin kuralları olarak algılamaya, her olguyu, işleyişi amir - memur, üst-üst ilişkisi içinde ele alan 'sekteklik - bürokratikizm' hastalığına yol açmaktadır. Oysa bu yanlış yaklaşımlara varmak, işçi sınıfı biliminin öngördüğü perspektifle mümkün değildir. Meselenin yanlış kavranması, burjuva ideolojisinin güçlü etkilerini barındırmanın sonucudur.

Demokratik merkeziyetçilik işçi sınıfı biliminin evrensel ilkelere dayanır. İşçi sınıfı bilimi klavuzluğunda anlayışını somutlaştırarak ve bu anlayış doğrultusunda pratik hatlarını koyan örgütsel ilişkiler, varolan alanlarda, almanın kendine has koşullarını gözetecek, demokratik merkeziyetçilik ilkesini, almanın karakteristik koşullarına uygulamak durumundadır. Böylece evrensel olan bu ilke, mevcut gerçekliğin özgülüne uygulanmış olur. Demokratik merkeziyetçilik; soygun, sömür, talan düzenine (kapitalizme) karşı verilen kurtuluş ve geleceğiz kurma mücadelesinin, örgütlü olan her alandaki canlı pratiğinden fıskıran bir ilkedir.

Bu ilkeye, işyeri komitelerinde tutarlı bir işleyiş kazandırmak, işçilerin, ekonomik-demokratik mücadelelerinde kazanımlar elde edecekleri ve bu kazanımlarla, demokratik mekanizmaları ileri boyutlara taşıyacaklardır. Mücadelelerin gelecekte doğaldır ki işçi sınıfının örgütsel gücü daha üst düzeyde olacaktır. Yani demokratik merkeziyetçilik, doğru bir örgütle kavranıp, uygulandığında, işyeri komiteleri, şirket yükselen mücadelesine üst düzeyde yeni boyutlar kazandıracaktır.

Demokratik merkeziyetçilik, demokrasi ve merkeziyetçilik karşıt özelliklere sahip kavramları, bütünselliği içinde değerlendirir. Ama bu iki kavramın mekanik bir bileşimi değildir. Rasi ve merkeziyetçilik, kendi aralarında esnek bir dengeyi bir bağlantı içindedirler. Öyle ki nesnel durum bu dengeyi, bir diğer süreçte ise ikinci özelliğin ağır basmasını gerektirebilir. Bu yanın ağır basmasından kasıt, merkeziyetçilik veya uygulanmaması değildir. Her iki özellik bir anlayışla ele alınıp değerlendirilmeli ve mekanizma ilişkisi arzetmediklerinin aydınlatılmalıdır. İşyeri komitelerinde hayata geçmesi boyutunda açılacak işyeri komiteleri; işçilerin, mücadelelerin tutarlı bir şekilde uygulanmasını ve kalıcı kılınmasını anlayışıyla hareket etmelerini, sininden doğan birim örgütlenmeleridir. Sınıfsal özelliklerin ve amansız yaşamın alanın somutunu yakale mevcut duruma ilişkin gerekli örgütsel yapıların yaratılmasında yol gösterici olarak, işyeri komitelerinin hayata geçmesi boyutunda açılacak işyeri komitelerinin ihtiyacının örneğidir. Merkezileşmiş olan işyeri komitelerinin, bundandır ki, kendinde olduğu gibi, içinde yer aldığı, kendi etrafında ve kendisinin gövdesi olan işyeri konseyleri yapılarak demokratik işyeri örgütlenmeleridir. İşçilerin kendilerini veya genel sorunların çözümlemesinde söz ve karar vermesi, komitelerin varlık koşuludur. Bunun pratiğe geçmesi ancak demokratik merkeziyetçiliğin özünde örgütlenmiş bir kavranılması ve böylece uygulanmasıyla mümkündür. Böylece işçilerin söz ve karar sahipliği, hayata geçmesi ve yaşamda ifadesini bulması olacaktır. İşçilerin işçilerin öz örgütlenmeleri ve alternatif sendikaların yaratma araçları olduğu gözönüne alınrsa örgütlenmenin önemi daha iyi kavranılacaktır. Demokratik merkeziyetçilik işçilerin kazanımının ve sınıfların dönüşümüne olan işyeri komitelerinde eleştirilmezlik mekanizmasının şekillenmesiyle olacaktır. Ancak eleştirilmezlik, 'yapılamaz' veya küçük düşürme olarak anlaşılmalı, yapıldığını söylemekle yetinip, yapılması gerekenin sınırlarında anlaşılmalıdır.

Özelleştirme ise, kuşkusuz "yanlış yaptım affola" diye işçileri sürüp "günah çıkartmak" değildir. Eleştirme ve öz eleştirme, yanlışları gidermek, yapılan yanlışları yolumca ıncırlama tahlil etmek ve bu yönümlü yerine doğru bir bakış açısıyla hayata geçirmek yolunda kullanılmasıdır. Eleştirilmezliğin her şeyden önce mücadelelerin yolunu ve doğru bir tarzda uygulanabilir.

Bundan dolayı eleştirme ve öz eleştirme, gelişmenin yapıldığı "günlük ekmeğimize" olmalıdır. Tüm bu belirlenimlere hayata geçirilmesi, kolektif örgütlenmenin uygulanma ilkesi olmalıdır. Kolektifitenin, işçilerin ve karar sahibi olmasının, demokrasinin doğru ve tutarlı bir şekilde gerçekleştirilmesinin biricik örgütlenme biçimi ise işyeri komiteleri olarak somutlaştırılır.

İşyeri komiteleri, sınıf ve kitle sendikası yapılanmasını devrimci sendikal yapıyı yaratılmasını temel hedef olarak, sınıfın, kendi bilimi doğrultusunda eğitim ve sınıfın için sınıf olma bilincini geliştirici çalışmaları yapar. İşçilerin kendi aralarındaki sorunların, kendi bilincini yükseltmesi gerektiği anlayışıyla hareket eder.

İşyerlerine ilişkin sorunlarla ilgili çözüm yollarını doğrudan doğruya pratik adımlar atar. Yapılacak çalışmalar, işçilerin kendilerine güvenlerini, onları bireysellikten kurtarıcı, bütünlüştürücü olarak işyeri komitelerine kurduğu tüm ilişkilerde "üretimin neten de biz olacağız" ve "işçiler yönetmeyi öğrenmelidir" ile hareket eder.

Tüm görev dağılımı ve görevden almalar, işçilerin siyasetleriyle belirlenir. İşçiler, tüm ilişkilerde ve örgütlenmelerde söz ve karar sahibidir.

İşyeri komitelerinde siyasi tercihi olan işçilerin örgütlenmesi, örgütlenmenin her kademesinde ve mücadelelerinde işçilerin temel görevi sınıf ve kitle sendikalarıyla birlikte ve işçilerin bu doğrultuda işçi sınıfı bilimiyle hareket etmeleri olacaktır. Siyasi tercihlere göre sorunlar böyle bir alana getirilmemeli ve bu alanın, alanların kendi iç sorunlarını ve birbirleriyle olan ilişkilerini taşıdıkları bir alan olmamalıdır.

Bu demek değildir ki; bu örgütsel dönüşel süreçteki politik olguların engelleme ve yasak koyma hatası. Ama alanın temel sorunları ve ihtiyaçları da ilk kademesinde somutlaşmalıdır.

Sınıf mücadelesini ve bu mücadelenin önüne geçmeye çalışan güçlerin engelleme ve yasak koyma hatası. Bu görevleri gözönünde bulundurur ve yaptığı çalışmalarla hizmet eder.

Bugün açısından sınıf ve kitle sendikası anlayışını gerçek anlamıyla kavratılması ve işçilerin politik ilişkilerini acil önem taşımaktadır. İşyeri komiteleri bu çalışmalarını hızlandırır.

İşyeri komiteleri, bölgedeki diğer emekçilerin örgütlenmesiyle, işyerinin bulunduğu bölgedeki halk ile ilişkileri ve ilişkiler ağlarını geliştirmeli, dayanışma ve yardımlaşma olmalıdır.

Sadece işyeri sorunları ile uğraşmak, dünyaya ve sınıfın gerçesinde bakmak, ağaçları görüp ormanı gözden kaçırmaktır. İşçilerin, içinde yaşadıkları dünyadan uzaklaşarak işyerindeki sorunlara yönelik ve doğru çözümler bulmaları için, ülkedeki gelişmelerle ilgilenmeleri sınıf açısından önemlidir. Bu zorunluluk, mücadelede katkıda bulunmak için geliştirmek görevi anlamında ifadesini bulur.

Bu görevlerin nasıl, hangi yöntem ve araçlar ile yerine getirileceği tartışılabilir. İşyeri komitelerinin bu amaçla hareket etmesi, ortaya çıkarılması ve bu meşru mücadelelerinin demokrasi mücadelesi ile bağlantılı kurtuluş mücadelesidir.

Yukarıda belirttiğimiz bir reçete olarak görülmemelidir. Özellikle ülkenin bulunduğu koşullara göre, işyeri yapısına, işyerindeki işçilerin konumlarına ve kendileriyle ilişkilerine, işyerinin bulunduğu bölgenin durumu ve işyeri komitelerinin oluşum, örgütlenme ve işleyişine göre önemli konulardır.



İşçiyi yok etmeye kararlı olan mahkeme tamamen düzmeceydi. Yargılanan işçilerin hepsi idama mahkum edildi. Ancak hücrün cezası halkın tepkisinden korkulduğu için hapis cezasına çevrildi. Nitekim davanın üzerinden 7 yıl geçtikten sonra davanın hakimi "bombayı kimin attığı önemli değil" diyordu.

★ Louis Lingg hücründe öldürüldü. Alber Parsons, August Spier, Adolph Fischer ve George Engel idama mahkum edildiler. Özer dilekçesi ile ve cezalarının ömür boyu hapse çevrileceği söylenen bu dört yigit işçi adına Parsons şu cevabı veriyordu: "BÜTÜN DÜNYA BİLİYOR SUÇSUZ OLDUĞUMUZU. EĞER ASILIRSAM CANI OLDUĞUMDAN DEĞİL - SOSYALİST OLDUĞUMDAN ASILACAM." İşçi sınıfının bu dört yigit evladı 11 Kasım 1887 günü asıldı. İdam edilen işçilerin son sözleri kararliliklarını ifade ediyordu;

Spier: "Sessizliğimizin boğduğunuz seslerden daha güçlü olduğu gün de gelecektir!"

Fischer: "Yaşasın işçiler!"

Parsons: "Halkın sesi kendini duyursun!"

Bu dört işçi liderinin asılması işçilerin mücadelesini durduramadı. Amerikan işçi sınıfı mahkemenin düzmece olduğunu, davanın yeniden görülmesi gerektiğini savundu her yerde ve başarıya ulaştı.

1893 yılında Illinois valisi 1 Mayıs'la ilgili davaya bakan mahkemenin düzmece olduğunu ve asılan 4 işçinin haksız yere asıldığını kabul etmek zorunda kaldı. Cezavindeki Fielden, Neebe ve Schwab serbest bırakıldılar.

1 Mayıs'ı unutmadı işçi sınıfı ve Spier'in dediği gerçekleşti. Amerikalı 4 işçi önderi asılırken sağlanan sessizliğin o gün boğulan seslerden daha güçlü olduğu görüldü. 1889'da kurulan 2. Enternasyonal her 1 Mayıs'ta bütün dünya işçilerinin birlik ve dayanışma içinde mücadelelerini yükseltip bu amaçla gösteriler yapmasını kararlaştırdı. 1 Mayıs'ı işçi sınıfının uluslararası mücadele, birlik, dayanışma günü olarak ilan etti.

Burjuvazi kan ve terörle yok etmeye, hafızalardan kazımaya çalıştı 1 Mayıs'ı. Her 1 Mayıs kutlamasında, birçok ülkede gösteri yapan işçilerin üzerine saldırdı. Ama işçiler büyük bir mücadele azmiyle çoğu ve heyecan içinde sahip çıktılar 1 Mayıs'a. Bugün birçok ülkede 1 Mayıs işçi bayramı olarak resmi tatil günü kabul edilmiştir. İşçilerin mücadelesinin ve kararliliğinin simgesi olan 1 Mayıs, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından da resmen kabul edilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü Sendika Özgürlüğü Komitesinin aldığı bir kararda 1 Mayıs gösterilerinin önemli bir sendikal hak olduğu belirtilerek şöyle denmiştir: "Özellikle 1 Mayıs günü nedeniyle yapılanlar dahil açık hava toplantıları ve gösteri yürüyüşleri düzenleme hakkı sendikal hakları önemli bir yönünü oluşturur."

## TÜRKİYE'DE 1 MAYISLAR:

Türkiye'de 1 Mayıs'ın tarihi Osmanlı İmparatorluğu'na kadar uzanır. Kapitalist ilişkileri dışbağımlı geliştiği Osmanlı devletinde ilk işçi eylemleri 1830'la 1840'lı yıllara denk düşer. İlk grev 1872'de yapan Osmanlı işçilerinin grev ve direnişleri uzun bir baskı ve sessizlik döneminden sonra 1908'deki 2. Meşrutiyet'in ilanıyla birlikte hız kazandı. 1907'de İskeçe'deki işçiler 1908'de İzmir tramvay işçileri çalışma süresinin 10 saate düşürülmesi için grev yaptılar ve nihayet 1909'da Üsküp ve Selanik'te ilk defa 1 Mayıs kutlamaları yapıldı. Selanik'teki kutlamada Türk, Bulgar, Yahudi, Rum işçiler, her ulustan işçinin kardeş olduğunu göstermesine kolkola yürüdüler. 1910'da diğer bölgelerde de kutlanan 1 Mayıs 1911'deki görkemli eylemleri korkuttu. 1911'de Se-



lanikte 12 bin işçi greve çıkararak kutladı 1 Mayıs'ı. Yaklaşık 7 bin işçi, işçi sınıfının uluslararası marşı Enternasyonal'i söyleyerek yürüyüş yaptı. Telaşa kailan egemenler ve hükümet 1912 yılında yapılacak 1 Mayıs gösterilerine izin vermedi. Ancak işçilerin işbaşı yapmalarını engelleyemedi. Birinci paylaşımlı savaş esnasında kutlanamayan 1 Mayıs'lar Kurtuluş Savaşı sırasında işgale karşı anti-emperyalist gösteriler sahne oldu. 1920 yılında işgalcilerin ve işbirlikçi Osmanlı hükümetinin baskılarına rağmen işçiler "bağımsızlık" isteyen pankartlarla yürüdüler. 1921 1 Mayıs'ı ise o güne kadar yapılan en görkemli 1 Mayıs kutlamasıydı. O gün onbinlerce işçi emperyalist işgale karşı mücadele azimlerini haykırdılar. 1912'de Ankara'da kutlandı 1 Mayıs. 1922 1 Mayıs'ı İstanbul, Ankara, İzmir ve Adapazarı'nda yine anti-emperyalist bir içerikle kutlandı. Meris'in de işçiler halkı Fransız işgaline karşı direnişe çağırıldı.

1 Mayıs'ın işçi sınıfının uluslararası (enternasyonalist) dayanışmasıyla gerçek yurtseverliğin kaynaşması olduğunu unutturmak için bugün ülkemizi emperyalizme peşkeş çekenler, açık pazar haline getirenler, ülkeyi ucuz emek

cennetine çevirmekle övünenler, utanmadı 1 Mayıs'ı "vatan hainliği"yle i eşanlı göstermeye çalışmaktadırlar. Kurtuluş savaşı sonrasındaki ve "Bağımsız Türkiye" şiarının atıldığı daha sonraki 1 Mayıs'lar, bu yalancılara verilecek en güzel cevaptır.

İşçi sınıfının her türlü örgütlülüğü dağıtıldı, bütün haklar gaspedildi. Ve 1935'te 1 Mayıs Bahar ve çiçek bayramı ilan edildi. Bu egemen sınıfların 1 Mayıs'ın içeriğini boşaltmaya yönelik bir çabasıydı. 1972'de ikibine yakın işçi 1 Mayıs'ta iş bırakarak kutladılar 1 Mayıs'ı ve mücadele geleceğini yaşattılar. Ondan sonra uzun yıllar boyunca kitlesel bir şekilde kutlanamadı 1 Mayıs.

Bu arada Türk-İş toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt ve sendikalar yasasının yürürlüğe giriş günü olan 24 Temmuz işçi bayramı olarak benimsedi. İşverenlere büyük imkânlar tanıyan, işçi sınıfının gerçek taleplerini yanıtımayan bu yasaların yürürlüğe giriş gününü işçi bayramı ilan ederek, Türk-İş hem bu yasaları işçiler gözünde meşru kılmayı, hem de işçi sınıfının uluslararası mücadele, birlik ve dayanışma günü olan 1 Mayıs'ı unutturma çabasında emek hırsızlıklarına yardımcı olmayı amaçlıyordu.

## ENERJİ İŞÇİLERİ

mede yeni talepler öne süren işçiler, özcesi ilk elden ekonomik mücadelesinin başarıya yükseltiyor. İşçiler iş sağlığı gibi isteklerle beraber, disiplin kuralında işverenin üstünlüğüne son verilecek iş güvenliğinin sağlanması gibi kimi demokratik taleplerde öne sürüyorlar.

Yıllardır haksızlığın, ezilmenin, örgütsüzlüğün değirmeninde öğütülen işçi sınıfının öncelikli ekonomik talepleri ön plana çıkarması doğaldır.

İşçi sınıfı ekonomik hakları elde etmenin demokratik hakları uğruna mücadele ile işçi yürümesi gerektiğini sınıf kavgasının kızgın ateşinde öğrenmektedir.

### TES-İŞ'İN KAMU-SEN KARŞISINDAKİ ZAVALLILIĞI...

İşçiler yoksulluk sınırında gezinirken, Kamu-Sen bildiğini okuyor. Türk-İş ve ona bağlı sendikalar acizliğin batağında çirpimakta ve gündeme etkili eylemler yerleştirmektir.

Türk-İş'e bağlı Tes-İş'teki kısıtlanma sendikalarının bir tanesidir. Tes-İş, sekondör bin işçiyi kapsayan toplu sözleşme görüşmelerinde, işveren taraflının, söylediklerini kulak arkası ettiği haber bültenlerinde yana yakıla anlatılmaktadır.

İşveren Tes-İş'in görüşme masasına getirdiği yüzotuz maddenin hiç birisine yanıt verme gereği bile duymamıştır. Kamu-Sen bu tavır ile Türk-İş üyesi diğer sendikaları olduğu gibi Tes-İş'i de ciddiye almadığını göstermiştir. Tes-İş'in örgütlü olduğu iş kolunda (enerji) grev yasasında bulunduğu düşünüldüğünde Kamu-Sen'in tavır daha bir anlaşılır olmaktadır. Grev hakkı olmayan işçilerin işverene karşı güçlü olabilmesi için grev yasasını parçalamaları gerekir.

Oysa genel merkezle aynı mantığı paylaşan Tes-İş İstanbul 1 Nolu Şube işçileri yöneticileri genel kurula sundukları raporda "mevzuat işçileri haklarını almamızı engelliyor" diyerek işçilerin onları engelleyen bir tanesinde kendi sakat mantıkları olduğunu ikrar ediyorlar.

Bunların ağa-babaları Tes-İş genel merkez yöneticileri de haber bültenlerinde baki neler söylüyorlar. "Yasalara grev yasaları koyanlar, işçilere haklarını veremeyen dememisler" Tamda burada Tes-İş yöneticileri işçileri aldatan politikalarını tesvil ediyorlar. Hıfıbukeyfi yasalara grev yasasını koyanlar işçileri iyi ücret veremeyen diyenlerle aynı kaptan beslenmektedirler. Tes-İş bilincini bir şekilde yasadı: koyanlarla işçileri iyi ücret veremeyenleri ayırarak işçilerin hedefini sapırmaktadır.

Tes-İş toplu sözleşme görüşmelerinde işçilerin işyeri komitelerinde tartışarak biçim verdikleri önerileri hiçe sayarak kapalı kapılar ardında hazırladığı önerileri getirmiştir. Yinede Kamu-Sen'e yaranamamıştır.

### TES-İŞ'Lİ İŞÇİLERİN TALEPLERİ...

Sendikaların reddettiği işçilerin taslağı nasıl bir şeydi, acaba? İşçiler neler istiyordu da, sendika merkez yönetimi bunları hesaba katma gereği duymadı. İşçilerin temsil ettiğini iddia eden bir sendikadan işçileri dışlamasının gerçek nedenlerini işçilerden öğrenelim dedik ve Tes-İş İstanbul 1 Nolu şubeye bağlı işçilerin de işçilerle görüştük. İşçiler işyeri komiteleri ile hazırladıkları taslağı 184 maddeden oluştuğunu ve taslağın dört istemden oluştuğunu bildirdiler. İşçilerin taslağı işçilerin iş güvenliği ve sorumluluk alanlarını özel durumu dışında herkesin aynı derecede almasını talep ediyordu. Sendika genel merkez işçilerden sağladıkları taslağı işçileri KALIFİKASYON sertifikasına ayırmayı ve hepsinin ayrı ücret istiyordu. İşçilerin hazırladığı taslağı günlük taban ücret olarak 12.000 TL (brüt) isteniyor. Buna ek olarak da net 10.000 TL talep ediyorlardı. Ayrıca iş riski, % 10 primi vs. gibi parasal istekler işçilerin taslağında yer alıyordu. Ücretle ilgili tüm kalemler toplandığında istenen para günlük olarak yaklaşık 30.000 TL 'yi buluyordu. İşçiler ayrıca 45 gün üzerinden verilen ikramiyenin 60 güne çıkarılması talebinde taslağında yer ayırmışlardı. İşçiler taslağı iş yerlerindeki işi dercesine göre yılda 400 bin lira ile 750 bin arasında bir yatacağı yardımcı görüyorlardı.

İşçilerin taslağı tabii ki salt ekonomik talepler paketinden oluşuyordu. Taslak demokratik hakların geliştirilmesine yönelik kimi adımlarda içermekte. Bunların başlıcaları şunlardır: Şu an işverenin kesin bir hakimiyetinde bulunan disiplin kurullarında işçi işverenin dengesinin sağlanmasını istiyorlardı. Bu durumda işçilerin iş güvenliği teminat altına alınacaktı. Ayrıca işyerlerinde demokrasinin işçilerin işyeri yasaları dışında olanaklarından yararlanarak geliştirmek ve izin, iş güvenliği, işçi sağlığı gibi kurullar oluşturmak. İşçiler taslağında ayrıca "işyerimi kurulların" adı altında bir komisyon kurulmasını öneriyorlardı. Bu komisyon işyerlerinde işçilerin yönetime katılımını sağlama amacını taşıyordu. Sendika bu taleplerin tümüne kulaklanmamıştı. İşçilerin toplu sözleşme görüşmelerinin 1 yıllık olması önerisine ise ses çıkarmıyorlardı, sendika yönetimi. İşçiler sendikadan bu sessizliğin onların hazırladığı toplu sözleşme taslağında da böyle bir maddenin olabileceği şeklinde yorumluyorlardı. İşçiler, sendikadan kendi hazırladığı, taslağı, bile emekli sendikacılık yasasının değiştirilmesi pazarlığına kurban edeceğini söylüyorlardı.

Gerek şu ki işçiler Kamu-Sen'le yapılan pazarlıkların ağırlık noktasını, işçilerin talepleri değil, sendika ağalarının koltukları belirliyor diyorlar.

İşçiler taleplerini yüksek sesle dile getirirken sendika yönetimi işçilerin talepleri konusunda suskunluğun bataklığına saplanmıştır.

Tes-İş'e bağlı İstanbul 1 Nolu şubesinde mensup 4.000 işçinin hazırladığı taslağı Tes-İş genel merkezince ret edilmesi, işçilerin yoğun tepkisine yol açtı. Bunun üzerine İstanbul Tes-İş işçileri sendika ağalarının manevralarına (sert) güre bir karşılık vererek İstanbul 1 Nolu şube yönetiminde bulunan genel merkez yanlısı ekibi şube secimlerinde işyeri komiteleri örgütsellikleriyle yenilgiye uğrattı.

### TES-İŞ'Lİ İŞÇİLER SENDİKA YÖNETİMİNİ EYLEME ZORLUYOR

İşçiler toplu sözleşme görüşmelerinde Kamu-Sen'in sergilediği olumsuz tavra karşın Tes-İş'in sessiz kalmasına sert tepki göstermektedirler.

Dolayısıyla işçiler bir yandan Kamu-Sen'e bir yandan da teslimiyetçi, uzlaşmacı sendika genel merkezine karşı mücadele etmektedirler.

Sendikadan işveren yanlısı kimliğine rağmen enerji işçileri sendika yönetimine hemen hergün değişik eylem önerileri götürdü. Güçlü kazanımlar sağlayacak eylemleri örgütlemeye, yeteneğine ve amacına sahip olmayan sendika yönetimi zevahiri kurtarmak için bazı eylemleri uygulama yoluna gitti. Bu eylemlerin ilk partisi 11 Nisan'da toplu viziteye çıkma ve sakal bırakma eylemlerinden oluşuyordu.

Yurdun dörtbir yanındaki Tes-İş'li işçiler büyük bir dayanışma içinde girerek, Kamu-Sen'e bu eylemlerle ilk ciddi karşılığı

verdiler. Olaylar iller bazında şöyle gelişti: Aydın'da Tes-İş'e bağlı 3400 işçi "ruhen ve bedenlen hasta olduklarını" gerekçe göstererek viziteye çıktılar.

Muğla'nın Fethiye ilçesindeki 80 Tes-İş işçisinin viziteye çıkması eylemi ilçedeki ilk işçi eylemi oldu.

Kocaeli'de Tes-İş'e bağlı toplam 310 işçi viziteye çıkma eylemini uygulamaya soktular.

Samsun'da Tes-İş'li yüzlerce işçi toplu vizite eylemine başvurdu.

Burdur'da TEK işçileri toplu viziteye çıktılar ve sakal protestosunu başlattılar.

Bolu'da Tes-İş 53. bölgeye mensup 40 kadar işçi toplu viziteye çıktı.

Erzurum'da TEK'e bağlı işyerlerinde çalışan 250 kadar işçi ögle yemeğini boykot etti.

Diyarbakır'da Tes-İş üyesi işçiler viziteye çıktı. İşçileri yol boyunca sivil polisler izledi. Ama işçilerle müdahalede bulunmadı.

Yine Lüleburgaz'da 500, Gaziantep'de Kutahya'da 150 Adıyaman'da 300 enerji işçisi viziteye çıktı.

Tes-İş üyesi işçiler İstanbul'da da Taksim, Beyoğlu, Ümraniye, Beyazıt, Kadıköy ve Bakırköy'de toplu viziteye çıkma ve yürüyüş eylemi gerçekleştirdiler.

TEK'in Taksim ve Beyoğlu şubesine bağlı işçiler Taksim'den Tarlaboş'un sonundaki SSK dispensarına yürüdüler. Yürüyüş öncesini bir işçinin "işçi sınıfının şanına yakışır bir disiplinle yürülmeliyiz" sözleriyle hareket eden 500 kadar işçi, ellerinde vizite kağıtları, disiplinli bir kortej oluşturdu. İşçiler yol boyunca polislerin eyleme yönelik tüm kıskırtmalarını boşa çıkardılar. Yürüyüşlerini dispenserde tamamlayan işçiler burada gruplar halinde muayene oldular. Ve dönüştü de yine kortej oluşturarak işyerlerine döndüler.

### "ÇÖZÜM BİRLİKTE ÜRETİLECEK, KARARLARIN OLUŞUMU İŞYERLERİNDE BAŞLAYACAK"

Aynı saatlerde TEK Ümraniye işçi lokali önünde toplanan 600 işçiyi önder bir işçi yürüyüş öncesi şöyle konuştu: "Biz yasal haklarımızı almak için buradayız. Çözüm birlikte üretilecek. Çözümü sendikalarından beklemeyiz. Tepeden gelen çözümlere karşılık kararların oluşumu işyerlerinden başlayacak." Daha sonra düzenli sıralar oluşturarak yürüyüşe geçen işçileri polis Kısıklı'ya kadar izledi. Burada polis işçileri zorla otobüslere bindirdi. Üsküdar'da otobüsten inen işçiler (tekar kortej) otobüslere bindi. Bu arada işçileri kıskırtmaya kalkışan bir provakatorde işçiler tarafından ortaya çıkarıldı ve teşhir edildi. Doğanlar parkinin karşısındaki SSK dispensarında viziteye çıkan işçiler daha sonra sessizce dağıldılar.

TEK'ın Bakırköy Koordinatörlüğü'nde çalışan 250 kadar işçinin yürüyüşüne ise polis müdahale etti ve işçilerden tutuklanırlar oldu. Ancak işçiler tutuklanan arkadaşlarını polislerden geri aldılar. Yürüyüş devam ederken kararliliklarını atıkları sloganlarla gösterdiler.

### "ÖZAL İSTİFA" "İŞÇİLER ELELE GENEL GREVE"

TEK'in Beyazıt Şebekesi'nde çalışan işçiler de Beyazıt'da görkemli bir yürüyüş düzenlediler. İşçiler yürüyüş boyunca "Özal istifa", "İşçiler elele genel greve", "karnimiz doysun, ekmeğimizi büyüsun", "Grev bizim hakkımız söke söke alınır" sloganlarını haykırdılar.

İşçilerin mücadelesini aynı gün Kadıköy'de "Özal istifa", "İşçiler elele genel greve" sloganlarıyla daha bir blendı. İşçiler atıkları sloganlarla daha bir coşkulu olurken, sloganlarında işçilerin dilinde, öz sahiplerini buluyordu.

Tes-İş üyesi işçiler bu eylemlerinin ardından 13 Nisan'da bir başka direniş başlatıyorlardı. Yürü çapında uygulanan bu dire-

1967'de kurulan DİSK (Devrimci İşçi Sendikaları Federasyonu) kurulduğu yıldan 1976'ya kadar bildiri ve toplantılarla kutladı. Ve 1 Mayıs işçi bayramı yüzünlük bir aradan sonra Türkiye İşçi sınıfının 1 Mayıs alanında kitlesel gösterisine sahne oldu. lerce işçi ve emekçi 1976'da 1 Mayıs'a konan yeri kırıldılar. O günden sonra Taksim meydanı meydanı olarak anılmaya başlandı. İşçilerin, emegrencilerin, çeşitli demokratik kitle örgütlerinin katılımıyla görkemli, şanına yakışır bir şekilde işçi bayramı. İşçilerin ve bütün halkın emekçi sömürücülerin yüreğine korku saldı. Ve bu pusuya yattılar.

1977'ye gelindiğinde daha bir coşkulu oldu, daleseldi gösteri. Hincahınc doluydu 1 Mayıs abade sürüp giden faşist saldırılara karşı başta emekçi olmak üzere bütün halkın teslim olmayacağı vardı du atılan sloganlarla. Gelecek güzel günlere olınansa üretilip, hakça bölüşülen bir düzene dile getiriliyordu. Yapılan konuşmalar bütün insanlar dağılmaya başladığı anda bir silah sesi. Sonra yayılım ateşi başladı. Inter Continental İdaresinin üstünden, dört bir yandan kurşunlar gibi yağmıyordu. Polisler panzerlerle işçilerin önüne yorlardı. Tıpkı 4 Mayıs 1886'da Amerika'da gibi. Bu saldırıda işçilerin kanını emerek yaşayacakları emekçilerin tertibi. CIA ve kontr-gerilla işbirliği zenlemişlerdi bu saldırıyı ve sonucu 36 kişinin ölümüne sebep oldu. Egemen sınıflar yine işçileri ve emekçileri provokasyona ortam hazırlayan grupları suçladı. Ve yine suçluların bu suçlanmadığı ortaya çıktı. Ama tabii gerçek suçluların yalızlıkların onların işbirlikçilerin, CIA ve kontr-üstüne gitmedi, sorumlu mevkide bulunanlar.

1 Mayıs alanı kan gölüne çevrildi. Burjuvazi na korku salmak için katliam yapmaktan çekinmedi. Ama işçi sınıfının bilincini yükseltip azmini çözen başka bir işe yaramadı bu katliam. Ve unuttu işçi sınıfı 1 Mayıs 1977 katliamını. Bugün de "UNUTMADIK-UNUTMAYACAGIZ-HESORACAĞIZ"

Yapılan katliamın bütün halkı teslim almayan faşist saldırıların bir parçası olduğu bilincine, sarıldılar. İşçiler ve tüm emekçiler 1 Mayıs bayramı 1978'de daha yükselecek çektiler. Yüzbinlerce gün meydanları; Katliamla korku salmayacakları ters tepmişti. İşçiler, köylüler, öğrenciler 1977'de katledilenleri ve mücadeleyi sürdürdüler. Faşizme olan nefretlerini haykırdılar.

1979'da ise bu defa sıkıyönetim dikildi 1 Mayıs işçilerin karşısına. İstanbul'da soakağa çıkma eylemi o gün. Bütün şehir kocaman bir hapishane oldu. Yine de diğer şehirlerde kutlanmasını engelleyen ülke 1 Mayıs alanı oldu.

1980'den sonra ise suç sayıldı işçilerin uluslararası mücadele, birlik ve dayanışma günü. Gemişteki katliamlar hakkında dava açıldı. Ve mahkeme 1 Mayıs katliamında miting düzenleyenlerin katliamların bir sorumluluğu olmadığını, tam tersi bir saldırı olduğu kanıtlandı. 12 Eylül, 1 Mayırlardan sildi, ama sınıfın ve emekçi halkın bilincini lemedi.

Emeğe saldırılar, emeğin bayramına da edemezlerdi elbet. Ama en yüce değer olan, birliklerin yaratıcısı olan emeğin bayramı unuttu. 1987'de bir salon toplantısıyla kutlanan 1 Mayıs birkez daha alanlara taşı.

niş toplu iş sözleşmesinin 28-2-1989 tarihinden itibaren akdine dönüşmesinden hareket etmekteydi. Arzalı fife çıkmama işçilere günlük malzemesi sağlanmasını saıye kalmama, geceleri 7.5 saatte fazla çalışılmasını hata çıkan işçilere seyahat avansı verilmesi, lojmanlar kaldırılması işverenin buyruğuna uyma zorunluluğunu konuşma olmayacağı gibi noktalar bu eylemin dayanağına turmaktadı. GENEL MERKEZİN İHANETİNE KARŞI İŞÇİLER DİRENİŞLERİNİ DEVAM ETTİ.

Bütün bunlar sürerken, Tes-İş 15 Nisan Cumartesi şubelerine bir genelge göndererek yukarıdaki gerekçelerle eylemlere 20 Nisan'a kadar ara verilmesini ve bu sıralar işverene oturacağı toplu sözleşme masasından çekilmesini istedi. İşçiler işverene oturacağı toplu sözleşme masasından çekilmesini istedi. İşçiler işverene oturacağı toplu sözleşme masasından çekilmesini istedi. İşçiler işverene oturacağı toplu sözleşme masasından çekilmesini istedi.

Bütün bunlar sürerken Tes-İş'in bu oyuna geçmesi Tes-İş'li işçilerin 1000 kadar 19 Nisan'da işçiler şube önüne toplandı. İşçiler sendikadan kendileri eylemlerini durdurmak istedikleri ama buna rağmen devam ettireceklerini vurguladılar. Tes-İş üyesi işçilerin her yanından Ankara'ya telgraflar yağmıyordu. Almak için verilecek mücadelede sızınle sonuna kadar. Eğer bizi satarsanız sizden bunun hesabını soracağız. İşçiler işverene oturacağı toplu sözleşme masasından çekilmesini istedi. İşçiler işverene oturacağı toplu sözleşme masasından çekilmesini istedi.

Bütün bunlar sürerken Tes-İş'in bu oyuna geçmesi Tes-İş'li işçilerin 1000 kadar 19 Nisan'da işçiler şube önüne toplandı. İşçiler sendikadan kendileri eylemlerini durdurmak istedikleri ama buna rağmen devam ettireceklerini vurguladılar. Tes-İş üyesi işçilerin her yanından Ankara'ya telgraflar yağmıyordu. Almak için verilecek mücadelede sızınle sonuna kadar. Eğer bizi satarsanız sizden bunun hesabını soracağız. İşçiler işverene oturacağı toplu sözleşme masasından çekilmesini istedi. İşçiler işverene oturacağı toplu sözleşme masasından çekilmesini istedi.

Bu arada, işveren, TEK koordinatörlerine gerekçelerle emekli eden işçilerin polise bildirimlerini eylemi bu tehdide rağmen devam etti.

TEK'te çalışan mühendisler de durumu EMO Mühendisleri Odası'na bildirdiler. EMO işçilerin dile ilgili taleplerinde haklı, talebe dayalı eylemlerini bilginu belirterek işçilerin yanında tavır aldı.

Tes-İş sendikası işçileri tabandan gelen görüşmelerin kıldıklarında onlarında ne Kamu-Sen ne de sendikalar durabilir.

### MESS'İN SON OYU

İŞÇİLER BUGÜN GİRDİĞİ MÜCADELEDE OYNANAN OYUNLARA KARŞI DİKKAT OLMALIDIR

Daha iyi ücret, daha iyi sosyal hak, insanma düzeni ve iş güvenliği talepleriyle direnen katliamı sürmekte olan görüşmelerden utanılmamalıdır. Ancak bu dikkat, sözleşmelerin arızalanmaması için, "MİLLİ ÜCRET POLİTİKASI"nın üzerine de yönelmelidir. İşverenlerin "carpık" olarak tanımladıkları ücret uygulamalarının sorumluları da kendileridir. Sendikaların kapalı kapılar arkasında toplu görüşmeleri adı altında yürüttükleri çalışmaların bu uygulamaları işverenlerin istediği gibi bunlardan şikayetçi olma ve bunu işçilerden söyleme hakkına sahip değillerdir. İşçilerin yaşayabilmek için ücret ve sosyal hakların talep etmemelidir. Bunun pazarlık hakkını da başka hiç bir ele teslim etmemelidir.

**İŞÇİLERİN SESİ**  
Sahibi: Çetin Uygur  
Yazı İşleri Müdürü: Soner Kızılkaya  
Yazma Adresi: Prof. K. İsmail Çarhan Cad.  
5/3 Kadaverdi Api, Çarşoluğu-İstanbul

**Dağıtım: Hürriyet Holding**  
Baskı: Son Havadis  
Dayanışma ve Adone ödenicileri:  
Yeni Kredi Bankası Çarşoluğu Şubesi  
Tl. Hesap No: 12096-4  
Daviz Hesap No: 620328-5

**Üreticiler: Çetin Uygur,**  
Fusun Demiralp, Ayınur Doğan,  
Soner Kızılkaya, Hayati Sonmez,  
Kazım Özdoğan, Volkan Yararır,  
Behzat Taş ve işyerlerinden işçiler.  
Tel: 528 16 73



**GIDA İşçileri:**

● İstanbul, Bandırma, Ankara, İzmir, Yozgat, Tekirdağ, Samsun, Malatya... Tekel işçilerinin sesi tüm yurttan yankılanıyor:

● Tek Gıda-İş Sendikasına üye Tekel işçilerinin birçok ilde aynı gün gerçekleştirdikleri eylemlilikler, İstanbul'daki işçilerin sendika genel merkezine toplu halde gidip- yönetimden hesap sormalarıyla daha geniş bir boyut kazandı.



Son aylarda ülke çapında yükselişe geçen işçi sınıfının mücadelesine Tekel işçileri 12 Nisan 89 tarihinde gerçekleştirdikleri yürüyüşle omuz verdi. Yaklaşık 8000 tekel işçisinin Cevizli'den Kartal'a yürüyerek toplu viziteye çıkmasıyla atılan adım, bugünlere dek uzanan eylemlilikler zincirinin önemli bir halkası oldu.

Cevizli Tekel işçileri Kartal'a uzanan yürüyüşleri boyunca gösterdikleri kararlılık ve coşkuyu, toplu vizite dönüşünde de korudular. Nitekim bu kararlılıklarını, polisçe kurulan barikatları aşip, "geldiğimiz yoldan dönmeyeceğiz" sözleriyle de sergilediler. Sendika yöneticilerinin tavrı ise işçilerin açtığı yola sessizce ilerlemek oldu.

O gün 8000 işçinin sergilediği bu mücadele örneği tüm yurttan yankısını buldu ve tekel işçisi için bir başlangıçın ifadesi oldu. Tekgıda-İş'e bağlı işyerlerinde gelişen olaylar "İşyeri Komitesince hazırlanan taslağı, sendika yönetiminin dikkate almaması ve talepleri geri letmesiyle başlamıştı.

İşçilerin ekonomik alandaki talepleri 80'deki alım güçlerine ulaşabilecek. İşçiler 80'de ellerine geçen 23160 TL ile 1544 sigara alabildiklerini, bugün ise 1544 sigaranın 900 kuruşu bina eşit olduğunu söyleyerek ücretlerinin yetersizliğini ortaya koydular.

Cevizli tekel işçilerinin gerçekleştirdiği bu eylem, mücadelenin artık işçinin inisiyatifinde geliştiğini gösteren bir nitelikteydi. O tarihten 18 Nisan'a kadar Tekgıda-İş merkezinin uzlaşmacı tavrında bir değişiklik olmadı. Bunun üzerine 18 Nisan'da birçok ilde tekel işçileri tepkilerini dile getirmek için toplu viziteye çıkma eylemi gerçekleştirdiler.

Bandırma tekel yaprak tütün atölyesi merkez işletme müdürlüğünde 350 işçi fabrikadan Bandırma SSK hastanesine yaptıkları yürüyüşte polis müdahalesine meydan veremeyecek bir kararlılık bir birlik sergiliyordu...

Ankara tekel bira fabrikasındaki 700 işçi trenle Ankara'ya, buradan da Ulus SSK polikliniğine yürüyerek, eylemler zincirinin Ankara halkasına oluşturuyordu... İzmir'de, çeşitli bölgelerden yürüyüşe geçen tekel işçileri Alsancak dispanserinde buluşuyor, "Açız" diye haykıran işçileri polis filme çekmekle yetmiyor, şube yöneticilerinin eylemi engellemeye çalışması, işçilerin kararlılığıyla geri püskürtü-

luyordu.... Yozgat tekel bira fabrikasında 381 işçi toplu viziteye çıkma eylemi yapıyor, fabrika idare binası önünde toplanarak tepkilerini dile getiriyorlardı.

Yurtta bu gelişmeler olurken, İstanbul'da Cevizli, Mecidiyeköy, Paşabahçe, Büyükdere, Kartal, Bomonti, Cibali'den gelen tekel işçileri toplu viziteye çıkma eylemlerini, sendika genel merkezine yaptıkları ani başkına yeni boyuta sıçratıyorlardı. Yaklaşık 50 otobüsle genel merkeze gelen işçiler "işçinin emeği satılmayacak?", "İşçileri satmayın, geri adım atmayın?" sloganlarıyla yöneticileri görüşme yapmaya zorluyorlardı. Orhan Balta'nın işçilere megafonla yaptığı konuşma işçilerin tepkileriyle karşılaşılarak sık sık kesildi.

Sonrasında konferans salonunda toplanan işçiler, şube başkanları ve işçi temsilcileri aracılığıyla sorunlarını dile getirdiler. "Hayatı üreten biziz, istersek durdururuz. Ekonomik-demokratik haklarımıza ulaşana kadar yılmayacağız. 600 bin işçi demir bir yumruk olup hiçbir konuda taviz veremeyeceğiz. 80 sonrası kaybettiğimiz ekonomik-demokratik haklarımızı istiyoruz ve söke sö-

**ENERJİ İşçileri:****Enerji İşçilerinin Yüksek Voltajı KAMU-SEN'i Çarptı**

● İşçileri açlığa, yoksulluğa mahkûm eden, gücünü uygulanan ekonomik politikalarından, işçilere konan yasaklardan ve sarı sendikacılardan alan Kamu-Sen'e karşı, Tes İşçileri tek bir yürek, tek bir yumruk.

Türk-İş'e bağlı yaklaşık 700.000 işçiyi kapsayan görüşmeler Kamu-Sen ile sürdürülüyor.

Görüşmeler sürerken, işçiler yemek boykotu, servis araçlarına binmeme, sakal bırakma, işi yavaşlatma, toplu viziteye çıkma gibi eylemlere başvuru yapıyorlar.

İşçiler belliki işveren konumundaki Kamu-Sen'in toplu sözleşme görüşmelerindeki uzlaşmaz, sert ve işçi düşmanı politikasına karşı büyük bir kin duyuyorlar.

Peki, işçiler "açız" diye seslerini yükseltirken kamu işverenleri işçi düşmanı tavrını nasıl uygulayabiliyor?

İşçiler, Kamu-Sen'in pervasızlığının nedenlerini kavrayamadı ona karşı ciddi başarılar kazanamaz. KAMU-SEN'İN İŞÇİLERE DÜŞMANLIĞI UYGULANAN EKONOMİK POLİTİKALARDAN KAYNAKLANMAKTADIR.

Kamu-Sen'in işçiyi yok sayan politikaları nasıl uygula-

ladığını çıplak bir gözle görebilmek için önce Kamu-Sen'i tanımak gerekirdi. 80 öncesinde kamu işçileri, toplu sözleşme görüşmelerini işyerlerinin üst düzey yetkilileriyle görüşerek çözüme bağlıyorlardı.

12 Eylül darbesiyle devlet yeniden düzenlemeye tabi tutulunca, kamu işverenleri Kamu-Sen'de toplandı ve Kamu-Sen TİSK'e (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) üye oldu.

Yasalara göre "devlet, güçlü ile güçsüzün mücadelesinde daima güçsüzden yana olmak zorundadır." Oysa Kamu-Sen örneğinde görüldüğü gibi devlet bilfiil güçlü ile el ele kol koladır.

Burada bir kez daha, hayatın yasalarının kağıda döktülen yasalardan daha farklı işlediğine tanık oluyoruz.

Kamu-Sen'in gerçekten kimlerle birlikte olduğunu öğrendikten sonra işçilere karşı vurdum duymaz ve tavizsiz tavrının ara dayanaklarını incele yebiliriz.

Her şeyden önce ülkemizde son yıllarda uygulanan ekonomik politikaların işçilere dönük yüzünü iyi kavramak gerekir. Dokuz yıl dir uygulanan politikaların savunucuları ülkedeki ekonomik krizin "esas sorumluları" arasında işçi ücretlerini de gösteriyorlardı. Onlara göre işçi ücretlerindeki artış hem maliyeti hem enflasyonu körütüyordu. Patronlara ve onların politik işbirlikçilerine göre "ülkenin düzleşmesi" için işçi ücretleri makul bir seviyede tutulmalıydı. Ve nitelik tutuldu da,

ke alacağız. Sendika artık 2. plandadır. Hak alma kavgamızda sendika, işçinin inisiyatifine bağlıdır. Kavgamıza omuz vermeyen yöneticiler geldikleri gibi giderler. İşçi sınıfı kendi liderlerini yaşamın içinden çıkarır. Bugün işçiler özgüleriyle hareket ediyor, bizi dürten açlık ve anti-demokratik koşullardır" şeklinde konuşan işçiler, o güne dek böylesi bir toplantı yapılmamış olmasını da sendika içi demokrasinin olmamasına bağladılar.

Bir tekel işçisi yaptığı konuşmada; "Mücadelemiz salt ekonomik temelli değil. Demokratik talepleri elde etmek için de buradayız. Bugüne dek işçilerin gerçek temsilcileri buralarda hiç konuşmadı. Bugün biz konuşuyoruz. Bize şu ana dek gösterilmeyen taslak, işçiyi dansılmadan masaya götürüldü. Şimdi sendika yönetimine soruyoruz; Kimin emeğini satıyorsunuz? Buna gücünüz yetmez. Hükümeti, Türk-İş'i ve Tekgıda-İş yönetimini uyarıyoruz. Hayatı üreten bizleriz ve açız. Eğer taleplerimiz gözardı edilirse hesap sorarız."

İşçi temsilcilerinin ve işçilerin konuşmalarından sonra Tekgıda-İş Genel Başkanı Orhan Balta'nın;

"Bugünkü sendika yasaları elimizi kolumuzu bağladı. Bu düzen devam ettikçe 60000 işçi biraraya gelse birşey yapamaz" şeklinde sözleri tepkiyle karşılandı.

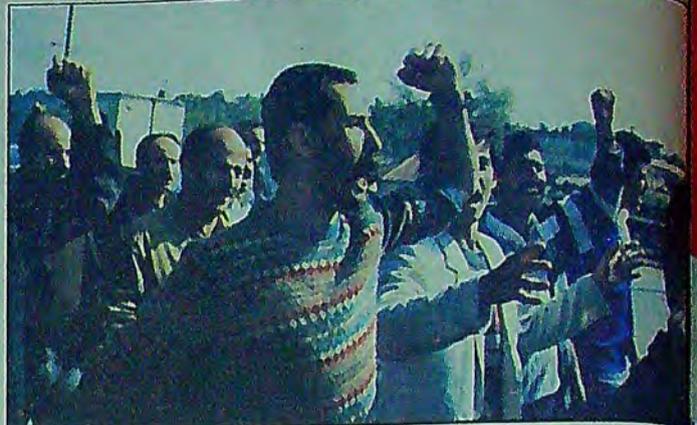
Polis müdahalesinin olmadığı olayda işçiler yine toplu halde ve "işçileri satmayın?" sloganıyla otobüslere binip işyerlerine döndüler.

Sarı, uzlaşmacı tavrını bugüne dek sergileyen Tekgıda iş merkez yönetimi için bu gelişmeler bir uyarı niteliği taşıyordu. İşçiler gerektiğinde söz ve karar haklarını en iyi biçimde kullanabileceklerini bu eylemler gösterdiler.

Nicelik olarak Türkiye'nin en büyük sendikası olan 196000 üyeli Tekgıda-İş'in niteliğe ne denli yetersiz olduğu açıkça görüldü. İşçiler ekonomik-demokratik haklarını alma mücadelesinin, işçilerin özgüyle yaratacağı örgütüllüklerle yürütülebileceğini, bundan sonraki süreçte tekel işyerinde halen varolan İşyeri Komitelerinin sağlıklı bir işleyişe kavuşturulacağını belirttiler.

İşçiler bu konudaki ortak görüşlerini; "Ekonomik mücadele, demokratik mücadele ile işçi olmadıkça kazanımların birşey ifade edemeyeceğinin bilincindedir. Mücadelemin yaşamın içinde doğup gelişeceğini bunun da işyeri örgütüllükleriyle hayata bulacağını biliyoruz. Artık sendikamızın inisiyatifinde değil. İşçi sınıfı yaşadıklarının deneyimiyle, mücadelevi yükseltmenin, geleceğe uzatmanın tek yolunun özgüçüne dayalı örgütüllükler olduğunu öğrendi. Bundan sonraki mücadele bu perspektifle yürütülecek" şeklinde dile getirdiler.

Tekgıda-İş üyesi işçilerin işyeri temelinde başlattıkları hak alma mücadelesi her gün biraz daha gelişerek, yeni katılımlar ve yeni boyutlar kazanarak sürüyor. İşçilerin başlangıçta ekonomik istemlerden kaynaklanan eylemlilikleri, sorunların temeline yönelik bir niteliğe bürünüşün kıvılcıklarını da içinde taşıyor.

**BASIN İşçileri:****Matbaalar Durdu****İşçiler Yürüdü..**

● YURT ÇAPINDA BÜYÜK BİR POTANSİYELE SAHİP OLAN BASIN EMEKÇİLERİ, İŞÇİ SINIFIYLA ORTA YAŞADIKLARI BİRÇOK SORUNUN YANISIRA, BASIN-İŞ'TE KAYNAKLANAN OLUMSUZLUKLARI DA OMUZLARINDA TAŞIYOR.

Bugün, önemli bir potansiyele sahip basın iş kolunda, işçiler örgütsüzlüğe, dağınkılığa mahkum edilmek isteniyor. Bu kolda tek sendikal örgütlenme olan Basın-İş ise 12 Eylül sonrası, sarı, uzlaşmacı politikasını pekiştirmiş olmasının yanısıra, bu büyük potansiyele ancak 4.000'ini bünyesinde taşımaya da cılız ve kısır bir yapılanma.

Basın emekçilerinin sendikal örgütlenme taleplerini, "siz örgütlenmenin ne sorunlar yaratacağını bilmiyorsunuz, bunun sonu isten çıkartılmaya kadar varır" şeklinde cevaplandırarak, dışlayıcı bir tavır takınmaktadır. Bu olumsuz tavır, Basın-İş'te bugün hakim olan mantığın sergilenmesi açısından da dikkat çekicidir. Basın-İş'in bu durumu, düzen sendikacılığı yapan Türk-İş tarafından bile ciddiye alınmamasına neden olmaktadır. Bunu Türk-İş genel başkanı Şevket Yılmaz'ın "Basın-İş'i Sendikamız mıyız?" şeklindeki konuşmasında açıkça görmek mümkün. Bütün bunlar gözönüne alındığında Basın-İş'in kimi, hangi mantıkla temsil ettiği akla takılan bir soru oluyor.

Koltuk kaygısıyla hareket eden yöneticiler, kontrol edemeyecekleri, kendilerini aşacak bir potansiyeli bünyelerine almaktan korkmaktadır. Çünkü böyle bir durumda, Tifdruk'ta olduğu gibi son anda grevi satmaları, MEB İstanbul basimevi, Devlet kitapları müdürlüğü ve DMO basım müessesesi'nde olduğu gibi işçilerin taleplerini gözardı etmeleri kolay olmayacaktır.

"YAŞADIGIMIZ OLAYLAR, SENDİKANIN İŞVEREN YANLISI TUTUMU, MÜCADELEDE KENDİ, ÖZ ÖRGÜTLÜLÜĞÜMÜZÜ YARATMAMIZ GEREKTİĞİNİ ÖĞRETTİ..."

Bugün yaşananları daha iyi kavrayabilmek için basın işçileri içinde gelişen eylemlere, tepkilerin yöneldiği yerlere bakmak gerekiyor.

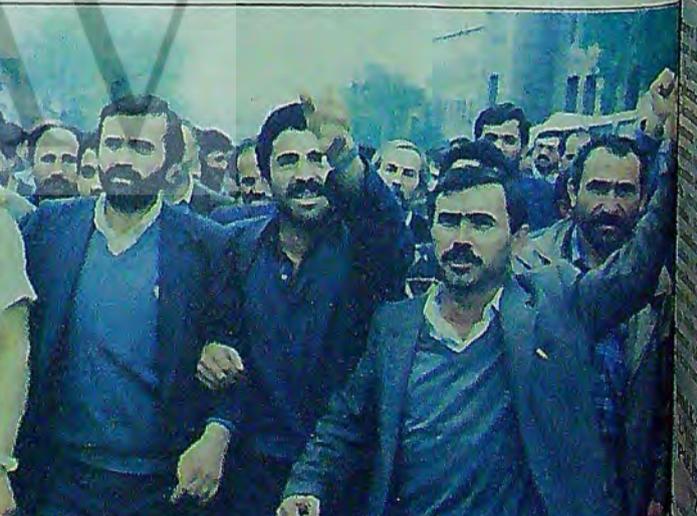
Basın-İş'e bağlı Tifdruk fabrikasında 10.4.1989 günü çıkılması kararlaştırılan sendika ile işveren arasında adeta görüşmeler sonrasında, başlamadan önce işçinin kesinlikle onaylamadığı sözleşmeye imza atan sendika yönetimi, sözleşmeye oldukça iyi ekonomik kazanç elde edildiğini belirterek, işçilerin hak mücadelesine nasıl kısır baktığını da gösteriyor.

Tifdruk'ta işçilerin talepleri doğrultusunda oluşturulan taslak komitesinin hazırladığı sözleşme taslağı, komiteden adeta kaçırılarak habersiz birtakım değişikliklerle aleyhine, sendika yönetimine getirilmişti. Bu konuda görüşlerini belirten

"Sendika yönetiminin bu tavrı karşısında, işçilerin bu mücadeleyi tek boyutlu olarak görmemesi gerekir. Gerçek anlamda bir işçi yapının kurulması için sarı, uzlaşmacı dikalarla da mücadele etmemiz şarttır. Mücadele ekonomik taleplerle sınırlıdır. Sömürüye karşı sürekli ve örgütlenmiş bir mücadele geliştirmemiz gerekir. Yaşadığımız olaylar, haklarımızı kazanmamızı korumak ve ileriyeye yönelik adımlar atabilmemiz için direk sahip çıkabileceğimiz bir alanı ma doğrultusunda sözleşme komitesini oluşturdu.

Ankara idari taleplerde, tespit edilerek zammı, sendikal hak ve özgürlükler parçası olan disiplin kurulu, izin kurulu sağlığı, iş güvenliği gibi konularda...

Devamı



"Çözüm Birlikte Üretilen Kararların Oluşumu İşyerinde Başlayacak"

TES İşçileri Sendika Yönetimini Zorluyor...

Bu politikalar sonucunda ülke "ucuz emek cennetine" dönüştürüldü. Ve "elbirliği ile kemer sıkalmı" denilerek işçilerin alimleri bankalara, holdinglere, tüccarlara, ihracatçılara ve tabii bu arada hayali ihracatçılara da aktarıldı. Yani kemerleri sıkanlar işçiler, emekçiler, genişletilirse parabalardı. Kamu-Sen'in işçi düşmanı tavrının ana nedenlerden biri işte bu ekonomik politikaların işçilere dönük yüzüdür.

Emgen sınıflara göre bu politikaların uygulanabilmesi için işçiler örgütsüz bırakılmalı ve hak arama çabaları iyice yokuşa sürülmeliydi. İşte bu anlayış doğrultusunda sendikalar, grev ve toplu sözleşme yasaları değiştirildi. Yasaların yeni şekli, işçilerin sendika kurmalarını ve sendikalara üye olmalarını iyice zorlaştırdı. Yine grev hakkı pek çok işkolunda yasağa, geri kalanlarında ise "kuşak" dönüştürüldü. Kamu-Sen'e toplu sözleşme görüşmelerinde üstün pozisyon hazırlayan önemli nedenlerden bir tanesi bu anti-demokratik yasalardır.

Kamu-Sen'in rahat hareket etmesini sağlayan bir başka unsur ise sarı sendikaların varlığıdır. Kuruluşundan buyana "resmi" ve "partiler üstü" sendikacılık anlayışını benimseyerek devletin dizinin dibinden ayrılmayan Türk-İş, bu niteliğinden dolayı Kamu-Sen tarafından ra-

kip kategorisine sokulmamaktadır. Kamu-Sen'den hareketle Türk-İş üyesi sendikaları toplu sözleşmelerinde muhatap almamakta ve onlarla görüşmeler yapmaz ha" şeklinde tehditlerini öne sürmektedir.

İşçiler uygulanan politikaları bilmeden, onları koymadan, bu politikalarla bağlantılı olarak hareket eden sendikalar, grev ve toplu sözleşmeler yasalarını nelik mücadele etmeden ve kendilerini patronların sarı sendikacıları bir kenara itmeden ve bütün sorumlumun kurtuluş mücadelesi ile bağlantılı olarak etmeden, Kamu-Sen'e karşı ciddi bir başarı elde edemeyecektir.

**İŞÇİLERİN TALEPLERİNİN NİTELİĞİ....**

İşçilerin, Kamu-Sen'e karşı öne sürdüğü taleplerimizde bunların genellikle ekonomik nitelikte olduğunu görmekteyiz.

İşçiler 9 yıldır uygulanan politikaların kendilerini kim anlamına geldiğini yaşayarak öğrendiler. Hemen hayati pahalılığı karşısında sürekli ediyen taleplerin sunulmasını istiyorlardı. Sosyal haklar içinde...