

TOPLU SÖZLEŞMELERE DEVİRİMCİ BAKIŞ



DISK



YERALTI
MADEN/İS

egitim
öizisi 1



**YERALTI MADEN-İŞ
EĞİTİM BROŞÜRLERİ DİZİSİ**

- 1- TOPLU SÖZLEŞMELERE DEVRİMCİ BAKIŞ
- 2- NASIL SÖMÜRÜYÖRÜZ?
- 3- EMPERYALİZM VE TÜRKİYE
- 4- DEVLET KİMİN DEVLETİ?
- 5- FAŞİZM
- 6- İŞÇİ SINIFI MÜCADELESİ
- 7- KONTROLLÜ SENDİKACILIK TÜRK-İŞ VE DİSK
- 8- DEVRİMCİ SENDİKAL ÇALIŞMA VE YERALTI MADEN-İŞ
- 9- GREV BİR SAVAŞ OKULUDUR

**YERALTI MADEN-İŞ
EĞİTİM BROŞÜRLERİ DİZİSİ**
Eğitim Dairesince hazırlanmıştır.
EKİM 1979

Basıldığı yer: Altuğ Ofset
İsteme Adresi:

YERALTI MADEN-İŞ YAYINLARI
Selanik Cad. 50/14
Yenişehir - ANKARA
Tel: 18 68 47

giriş

Biz işçiler hayatı var ederiz. Yani herşeyi üreten, yapan, yetiştiren bizleriz. Makinaları biz yaparız, madenleri biz çıkartır, işleriz, giyecekleri biz dokuruz, ekini biz yetiştiririz. Ama bütün buna rağmen bu servet ve nimetlerin dağıtım ve bölüşümünde söz sahibi değiliz. Bir malın ne kadar üretileceğine, nasıl üretileceğine, nasıl dağıtılacağına ve fiyatının ne kadar olacağına biz karar veremeyiz. Bu düzende bize sorulmaz zaten. Bütün bunlara ilişkin söz ve karar sahipliği bir avuç patronundur. Biz milyonlarca işçi sadece çalıştırılırız, yönetiliriz. Patron ister kişi olsun ister devlet değişen bir şey yoktur. Gerçekten işçilerin söz ve karar sahibi olması ancak işçilerin kullandıkları üretim araçlarının mülkiyetine sahip oldukları zaman olacaktır. Yani boynumuzda asılı duran davulun tokmadığını elimize geçirip kendimiz vurmaya başladığımız an olacaktır. Bu soygun ve sömürü düzenini yıkıp, yerine işçi sınıfının kendi iktidarını kurduğumuzda, diğer bir deyişle üretenlerin yöneten olduğu bir düzende olacaktır.

Biz işçiler bir sınıf kavgasının içindeyiz. Kendi iktidarımızı kurabilmenin mücadelesini veriyoruz. Bu mücadelemiz çok yönlü ve bütündür. Patronlara karşı mücadelemizi ekonomik-demokratik, ideolojik ve politik mücadele olarak sürdürürüz. Ama biz işçiler bu mücadele bütünü içinde esas çözümün *siyasi mücadele* ile yani kendi iktidarımızın kurulmasıyla mümkün olacağını, sorunlarımızın ancak o zaman kökünden halledilebileceğini biliriz. Fakat biraz daha iyi yaşayabilmek, yaşam koşullarımızı iyileştirebilmek, sağlığımızı koruyup, biraz daha fazla yaşayabilmek, işgüvenliğimizi sağlamak, insan onuruna yaraşır bir çalışma düzeni oturtabilmek için ekonomik-demokratik mücadelemizi göz ardı etmeyiz.

Ekonomik-demokratik mücadelemiz salt ücretleri artırma, daha fazla para kazanma mücadelesi değildir. Aynı zamanda bu en küçük taleplerin koparılması uğraşı içinde, siyasi gerçekleri kavrar, bilinçlenir, örgütlenmemizi sağlamaştırır, çelikleşiriz. Dost ve düşmanımızı daha iyi tanır, örgütlü gücün neler yapabileceğini, sıcak mücadelenin bizzat içinde yaşayarak öğreniriz. Kısacası sınıf mücadelesinin zorlu günlerine kendimizi hazırlarız. Mücadele geleneğimizi pekiştirir, tecrübelerimizi artırırız.

Egemen sınıflar düzenlerini sürdürebilmek için bir takım yasalar çıkarmışlardır. Bu yasalarla soygun ve sömürü düzenlerini devam ettirmeye çalışırlar. Bu yasalardan işçiler lehine olanlarını, zorlanmadıkça uygulamazlar. Sözde işgüvenliği, işçi sağlığı ile ilgili bir takım yasa, tüzük ve yönetmelikler vardır. Ama bunlar hiçbir zaman uygulamaya konmaz. İşte işçiler bir yandan yeni demokratik haklar talep ederlerken, diğer yandan kazanılmış haklarını gözü gibi korurlar. Yasalar "herkes işgüvenliğine sahiptir, patron istediği gibi işçileri işten çıkartamaz" der. Fakat, 13., 17. maddelerle patronlar işçileri istediği gibi sokağa atabilir. Burjuva yasaları işçilere GREV hakkı tanımış ama karşısında patronlara da LOKAVT hakkını tanımıştır. Grev, işçilerin karnını doyurabilmesi için, aç kalmamak için baş vurdukları bir eylemdir. Ama lokavt, patronun işçileri açlığa terkettiği, cezalandırdığı bir eylemdir. Grev, bir haktır. Bu durumda, biz işçileri açlığa terketmek olan lokavt, patron için bir hak olabilir mi? Bu nedenle, diyoruz ki, lokavt hak değil bir suçtur. "Milli Güvenlik" gerekçesiyle grevlerimiz ertelenebiliyor. Ama, işveren lokavt ilan ettiğinde, işyerini kapattığında, patronların hiç cezalandırıldığı görülmemiştir.

İşçi sınıfı alabildiğine işkollarına bölünerek, genel grev, dayanışma grevi yasaklanarak birliğimiz ve dayanışmamız engellenmiştir. Sınıfımızın mücadelesinde en önemli günlerden olan sekiz saatlik işgünü için verilen mücadelenin başlangıç tarihi 1 Mayıs "İşçi Bayramı" yasaklanabilmekte, burjuvazi tarafından "Bahar Bayramı" olarak kabul ettirilmek istenmektedir.

Sonuç olarak işçi sınıfı ekonomik ve demokratik mücadelesinde, bir yandan daha iyi yaşayabilmek için ücret talebinde bulunurken, diğer yandan egemen sınıflardan kendi çıkardıkları yasalara uymasını ister; işçi aleyhinde olan iş ve çalışma hayatı ile ilgili yasaları işlemez hale getirir; yasaları zorlar. Mücadelesinin önünde duran demokratik olmayan engelleri temizler. Yeni demokratik taleplerde bulunur.

1) TOPLU SÖZLEŞME NEDİR?

Toplu sözleşme, işçilerin iki yılda bir patronlarla giriştiği ücret ve sosyal haklar kavgasıdır diyebiliriz. Biz işçiler işgücümüzü satarak geçinen insanlarız. İki yılda bir yapacağımız bu anlaşmayla işgücümüzü işverenlere en uygun şartlarda kiralamak zorundayız. Yaşadığımız hayat şartları içinde, artan fiyatlar karşısında, ailemizi geçindirebilmek, yiyecek, giyecek, içecek ve konut ihtiyaçlarını karşılayabilmek, çocukluğumuza bir lokma daha fazla eklemek götürebilmek için patronların karşısına topluca dikiliriz. Hak ararız.

Biz işçiler olarak ekonomik taleplerimizi belirtir ve en iyi şartlarda, en iyi ücretle bir sözleşme yapmayı amaçlarız. Fakat, bu yeterli midir? Biz işçi isek, işgücümüzü satmak zorunda bırakılıyor isek, bu ekonomik taleplerimiz eksiksiz karşılandı diye başka birşey istemeyecek miyiz? Hayır. Herşeyden önce şunu bileceğiz. Patronların amacı kar etmektir. Bize sözleşme ile verdiğini kat kat sırtımızdan kazanmaya çalışacaktır. Bizi alabildiğine, acımasızca çalıştıracaktır. Yani Karı düşmesin diye işçilerle ilgili işgüvenliği, can güvenliği, işçi sağlığı ile ilgili hiç bir önlem almayacaktır. Bizi daha fazla sömürebilmek için, elindeki burjuva yasalarından işçi aleyhinde olanlarını alabildiğine uygulamadan tutun da, işçilerin onurunu hiçe sayıp horlamadan, küfüre kadar ne varsa kullanmaya kalkacaktır.

Biz yaşamak için çalışmak, işgücümüzü satmak zorundayız. Ama bu hiç bir zaman onurumuzu ve kişiliğimizi de yitireceğiz demek değildir. İşte, patronlar işgücümüzle birlikte herşeyimizi aldıkları düşüncesini taşıdıklarından, gelecekte, bu düşüncenin gereği ortaya çıkacak uygulamaları engelleyici önlemleri almak zorundayız. Bu önlemleri nasıl

alacağız? Bu da ancak sözleşme masasına oturduğumuzda gözümüzü sadece ücretlere değil başka şeylere de çevirerek ve işgüvenliğimizi, can güvenliğimizi, sağlığımızı, disiplin kurulları, komisyonlara ve işyerimizde işçiler olarak söz sahibi olmaya ilişkin isteklerimizi kabul ettirerek olacaktır.

Bu nedenle, toplu sözleşme, sadece işçilerin bir takım istekler sıralayıp kabul ettirmeleri de değildir. Bu aynı zamanda işçilerin patronlara karşı sınıf mücadelesinin yürütüldüğü bir alandır da.

2- TOPLU SÖZLEŞMELERDE HER İSTENİLEN ŞEY ELDE EDİLEBİLİR Mİ?

Şüphesiz ki toplu sözleşmelerde her istenilen şey elde edilemez. Toplu sözleşmeler, işçilerin patronlara karşı sürdürdükleri ekonomik-demokratik mücadelede bir araçtır. Anlaşılacağı gibi talepler birbirini tamamlayan iki bölümden oluşmaktadır. Ekonomik talepler-demokratik talepler. Bir yanda, insanca yaşama talebi olan biz işçiler, diğer yanda fabrikalara, madenlere, makinalara sahip olan patronlar var. Patronun amacı kar etmek. Yani bizi alabildiğine sömürmek, sırtımızdan milyonlarına milyon katmak. İçinde yaşadığımız kapitalist düzende işçilerin hiç bir zaman emeğinin karşılığını alamayacağını biliyoruz. Bu durumda verdiğimiz mücadele, kapitalizmin oyun kuralları içinde oynama ve alabileceğimizin en iyisini alma mücadelesidir. Bugünkü yasalara göre, patronlar sıkıştıklarında istedikleri zaman hiç bir gerekçe göstermeksizin işyerlerini kapatabiliyor, istediği sayıda işçiyi işten çıkartabiliyor. İstediginde lokavt ilan edip binlerce işçiyi açlığa ve sefalete atabiliyor. Patronların elinde bu tür haklar olduğu sürece, toplu sözleşmelerde alınan haklar bir noktanın ötesine gidemeyecektir. Toplu sözleşmelerde istenilen herşeyin alınabileceğini savunmak ya işçiler için çok az şey istemek ya da işçileri aldatmaktır. Eğer toplu sözleşmelerde her istenilen şey elde edilebilmiş olsaydı, kapitalist düzen çerçevesinde sorunlarımızı çözerdik ve devrime de gerek kalmazdı.

3) TOPLU SÖZLEŞMELERDE NE KADAR HAK ALINABİLECEĞİNİ NELER BELİRLER?

Bir toplu iş sözleşmesinde işçiler ne için ne kadar hak ve menfaat sağlanabileceği bir çok etkene bağlıdır. Bunlar kısaca şöyle sıralanabilir.

- İşyerinin tekeci nitelikte olup olmadığı,
- İşçiliğin toplam maliyet içindeki payı,
- Genel ekonomik durum,
- İşyerindeki teknolojik düzey ve sömürünün yoğunluğu,
- Genel ücret düzeyi ve işletmedeki ücretlerin diğer işyerleriyle karşılaştırılması,
- İşyerinin stok durumu,
- Genel siyasi ortam (sıkıyönetim-ilerici iktidar, vs.),
- Devrimci mücadelenin genel olarak ve yöredeki etkinliği,
- Patronların sendikal örgütlülük düzeyi,
- Kaçınıcı dönem toplu sözleşme olduğu,
- Yabancı sermaye veya devlet işyeri olup olmadığı,
- İşletmenin olduğu ildeki ekonomik mücadele düzeyi,
- Yöredeki demokratik kitle örgütlerinin gücü ve işlerliği,
- Sendikanın maddi ve manevi gücü ve geçmişteki mücadelesi,
- İşyerinde, işkolunda ve ülkede işçi sınıfının birliği, bilinçliliği ve diğer emekçi sınıf ve tabakalarla ilişkisi,
- İşçinin işgücünün vasıflılığı ve işyerinde vasıflı işgücüne olan ihtiyaç,
- Genel olarak ve işletmenin bulunduğu yöredeki işsizlik,
- Diğer işyerlerinde imzalanan toplu sözleşmelerinin durumu,
- Patronun mal taahhütleri.

Bunlara başka etkenler de eklenebilir. İyi bir sözleşme yapabilmek bütün bu etkenlerin doğru şekilde hesaba katılmasına bağlıdır. Bazı durumlarda daha yüksek ücret zamlarının alındığı bir sözleşme kötü, düşük ücret zamlarının alındığı bir sözleşme iyi olabilir. Bir toplu iş sözleşmesinin iyi mi yoksa kötü mü olduğunun kıstası, alınan haklar değil alınabilecek haklardır. İyi bir sözleşme belli şartlar altında alınabilecek en iyi hakların alındığı sözleşmedir. Sıkıyönetim nedeniyle grev yapılmadığı bir zamanda küçük bir işletmede az bir zamlı imzalanan sözleşme normal şartlarda tekeli bir işletmede reklamı yapılan zamların alındığı bir sözleşmeden daha iyi bir sözleşme olabilir.

4) TOPLU SÖZLEŞMELERDE NELER İSTENMELİDİR?

a) ÜCRET TALEBİ:

ÜCRET NEDİR NASIL TAYİN EDİLMELİDİR?

Bilindiği gibi, çalışmadan, emek sarfetmeden hiç bir mal üretilemez. Bir malın değeri doğrudan doğruya o mala giren emek miktarı ile ölçülür.

Kazma, sürek, vinç, vs. tüm iş araçlarını ve makinaları yaratan emektir. Bunun gibi demiri de yaratan işçinin emeğidir.

İş araçlarının ve makinaların değeri, nasıl bu araçlara ve makinalara giren emek miktarı ile ölçülüyorsa, üretilen demirin de değeri, demire katılan emek miktarı ile ölçülür.

Peki, ücreti emeğin karşılığı olarak görmek mümkün müdür? Şüphesiz ki hayır... Ücret emeğin karşılığı olsaydı, yani işçiler emeklerinin karşılığını alsalardı, kar diye bir şey olur muydu? Çünkü işçilerin yarattığı değer, işçiler ile patronlar arasında ücret ve kar olarak paylaşılmaktadır.

Bu nasıl olmaktadır? Diyelim ki bir işçi, bir işgününde, bir ton demir çıkartıyor. İşçinin demiri üretmesi için kazmaya, küreğe, makinaya, enerjiye, vs. ihtiyacı var. Her işletmede, bir ton demiri üretmek için gerekli enerji, makina, malzeme ile bunların yıpranma paylarının miktarı bellidir. Bütün bunların toplamı, bir ton demirin üretimi için gerekli toplam harcama miktarını verir. İşte, bir ton demirin satış fiyatından bu toplam harcamayı çıkartırsak, işçinin bir ton demire kattığı değeri bulmuş oluruz.

Bu soygun ve sömürü düzeninde biz işçiler hiç bir zaman emeğimizin gerçek karşılığının verilmeyeceğini biliriz. Çünkü emeğimizin gerçek değerini aldığımız an işverenlere birşey kalmayacaktır. İçinde yaşadığımız kapitalist düzende bu mümkün müdür?

Biz şunu çok iyi biliyoruz ki; toplu sözleşmelerde en iyi ücreti almış olsak bile, fiyatları kontrol edemediğimiz için, aldığımız ücret artan fiyatlar karşısında her zaman çok geride kalacaktır. Yani bir cebimizden giren diğer cebimizden çıkacaktır. Hele bugünkü ülkemiz şartları içinde, paramızın değerinin her gün düşürüldüğü bir ortamda bu daha etkili bir biçimde yaşanmaktadır.

Tüm bunlara rağmen yine de en yüksek ücretle sözleşme yapmak işçilerin önde gelen hedeflerinden biridir. Ama yeterli değildir.

b) İŞGÜVENLİĞİ

Bu talebimizi iki açıdan ele alabiliriz. Önce, çalıştığımız işimizi kaybetmemek, işverenin ekmeğimizle oynamasını, bizi işsiz bırakma tehdidiyle alabildiğine itaatkar, patrona karşı boynu bükük insanlar olarak teslim almasını engellemek. Egemen güçlerin yasaları elbette biz işçilerden yana olmayacaktır. İş kanunundaki 13., 17. maddeler işverenlerin alabildiğine işçilere karşı kullandığı maddelerdir. İşçiler yaptıkları sözleşmelere koyacakları maddelerle bunları işlemez hale getirebilirler.

Diğer yandan amaçları azami kar elde etmek olan işverenler biz işçilerin can güvenliğini hiç düşünmezler. Bizi alabildiğine daha hızlı ve daha fazla çalıştırarak sömürüyü artırmaya çalışırlar. Bunun sonucu iş kazaları alabildiğine artmakta, hergün yüzlerce işçi sakat kalmakta, ölmektedir. TİS'in içinde, "İşçi, iş kazası sonucu işinin başında öldüğünde şu kadar bin lira tazminat ödenir" demek yeterli değildir. İşçi öldükten sonra, ardında yetimler bıraktıktan sonra paranın ne anlamı olur?

O halde işgüvenliği içinde neler istenmelidir?

1. İş teminatı sağlanmalıdır:

Patronların işçiler üzerindeki sömürü ve baskısını artırabilmenin araç-

larından biri işçileri işten atma tehdididir. Hakim sınıfların kanunları patronlara istedikleri zaman işten işçi çıkarma hakkını vermektedir. 4 milyona yakın işsiz bulunan ülkemizde, sürekli varolan bu işsizlik korkusu bir çok işçi arkadaşın kendisini bilinçlendirme çabasına ve mücadeleye girmesine engel olmaktadır. Bu nedenle, devrimci sendikalar olarak işyerinde parasal haklar almanın yanı sıra iş teminatını sağlamaya çalışıp işçilerin her an işten atılıp işsizler ordusuna katılma korkusuyla yaşamalarına engel olmalıyız.

2. İş değişiklikleri önlenmelidir:

İşçiyi köleleştirmeyi amaçlayan iş değişikliklerine engel olunmalıdır. İşçi arkadaşları en çok tedirgin eden konu budur. Yani, işçinin esas kendi işinin dışındaki başka işlerde çalıştırılmasıdır. Patronlar işyerinde işçilerin köle gibi olmasını ve kendilerine verilen her işi yapmasını isterler. Yürürlükte olan iş yasasının 16. maddesine göre işçinin işinin sürekli olarak değiştirilmesi durumunda, işçi kıdem tazminatını alarak işten ayrılabilir. Ancak uygulamada iki sorun çıkmaktadır. Birçok işçinin yaptığı iş ile işçinin işe giriş belgelerinde veya işçi çalışma kimlik karnesinde belirtilen iş farklıdır. İşçi işe vasıfsız işçi olarak girmiş ama işyerinde yeni bir meslek edinmiş ise bu işçinin karnesine işlenmez. Belgelerde işçi hala vasıfsız işçi görülür. Bu durumda işçi patronla takıştığında daha ağır ve daha tehlikeli işlere verilebilir. Birinci sınıf tornacı, meydancı veya taşıyıcı olabilir. Bu durumda işçinin yapabileceği birşey yoktur. Diğer taraftan yasada iş değişikliği konusunda birşey söylenmemiştir. İşçinin belgelerinde gerçekten yaptığı iş yazılsa bile, patronların yasalarına göre geçici olarak başka işe verilebilir. Bu durum önenebilir. Bunun yolu ise bir taraftan işçilerin yaptıkları işin işçi çalışma ve kimlik karnesine işlenmesini sağlamaktır. Diğer yandan geçici iş değişikliğini zaman ve nitelik açılarından kısıtlamak ve uygulamasını çeşitli formaliteler koyarak toplu sözleşme ile zorlaştırmak mümkündür.

- 3) İş kazaları "ne tesadüftür ne alınyazısı ne de işçilerin tedbirsizliği, kazalar düpedüz patronların azgın kar hırslarının sonucu ortaya çıkan cinayetlerdir".

Artık günümüzde iş kazalarını önlemek için tedbir diye gösterilenler



sadece işyerinin kapısına asılan tabelalar, talimatlardır. Her işyerinde görürüz. "Önce tedbir sonra tevekkül", "Önce İşgüvenliği", "Baretini çıkarma", vs. Bunlar göstermelidir. Patronlar bu yazıları işçilerin iş-güvenliklerini çok düşündükleri için değil, iş kazası sonucu kendilerini sorumluluktan kurtarmak, ben gerekli uyarıyı yaptım diyebilmek içindir.

Günümüzde "iş kazaları"na artık biz "iş cinayeti" diyoruz. Dünyada ve ülkemizde yapılan araştırmalar saniyede, dakikada yüzlerce iş kazasının meydana geldiğini ve binlerce kişinin sakat kaldığını veya öldüğünü göstermektedir. Bu kazaların işyerlerinde yeterli işgüvenliği olmadığından meydana geldiği tespit edilmektedir. Patronlar için işçilerin işgüvenliği, can güvenliği hiç önemli değildir. Onlar için önemli olan işçilerin canı pahasına servetlerine yaptıkları katkıdır. Binlerce işsiz bulunduğu bir ülkede ölen işçinin yerine bir yenisini almak o kadar zor olmasa gerek.

İnsan hayatı para ile ölçülebilir mi? Özellikle sarı-faşist-gangster sendikalar iş kazası sonucu işçi öldüğünde veya sakat kaldığında alacakları tazminatı gösterip övünmektedirler. Veya iş kazası sonucu işçinin yakını kim varsa "derhal işe alınacaktır" garantisi sağladıklarını söyleyip işçileri nasıl sattıklarını ve patron yanlısı olduklarını gizlemektedirler. Devrimci sendikalar için önemli olan önce işçilerin can güvenliğidir. Bunun için öncelikle, işverenin işyerinde almakla yükümlü olduğu işgüvenliği ile ilgili tedbirleri eksiksiz aldırırılar. Daha az yorulmak ve yıpranmak, ücrette indirim yapılmaksızın çalışma süresinin kısaltılması ve çalışma hızının düşürülmesi doğrultusunda mücadele ederler. Çünkü bütün bunlar iş kazalarını büyük oranda artırmaktadır. Bu istekler elde edildikçe iş kazaları ve meslek hastalıkları da belli oranlarda azalmış olacaktır.

C) İŞÇİ SAĞLIĞI KONUSU TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE DİKKAT EDİLECEK EN ÖNEMLİ NOKTALARDAN BİRİSİDİR:

Yazın sıcaklığında, kışın soğukunda, tozun, toprağın, gazın içinde durmak dinlenmek bilmeden gece gündüz çalışırız. Niçin? Sadece karnımızı doyurabilmek, barınabilmek, ailemizi geçindirebilmek için değil mi? Ama bunu sağlayabiliyor muyuz? Karın doyurmak, midemizi şi-

şirmek, beslenmek değildir. Beslenmek, sağlıklı kalabilmek için gerekli olan besinleri (et, süt, şeker, meyva, vs.) yiyebilmektir. Patronların biz işçileri ancak ölmeyecek kadar bir ücretle çalıştırmak istediklerini hep söyleriz. Yani aldığımız ücretle beslenmek mümkün olmadığından, hergün vücudumuzdan, sağlığımızdan birşeyler kaybederek çalışmaya devam ederiz. Hergün vücudumuz biraz daha yıpranır, ömrümüz biraz daha kısalır. Artık ülkemizdeki fiyat artışları karşısında aldığımız ücretle gerçekten beslenmek bir yana karın doyurmak bile imkansız hale gelmiştir.

Bu normal şartlarda çalıştığımızda böyledir. Bir de, buna iş hızının artırılması, fazla mesai, çalışma şartlarının kötülüğü, ağır işler eklenince ortada işçi sağlığı diye birşey kalmamaktadır.

Toplu sözleşmelerde ve işçi sağlığı ile ilgili yasalarda yazan o cafcacı maddeler hemen hemen hiçbir işyerinde uygulanmaz. Bu maddeler içinde, işçinin iş yaparken kaybettiği enerjiyi tekrar toplayabilmesi için neler yemesi gerektiğinden tutun da, işçilerin işyerine nasıl taşınacağı, terini ne kadar zamanda kurulayacağı, banyosu, dinlenme yerlerinin nasıl olması, ambulans, vs. hep bir bir yazar ama uygulanmaz. Onun için diyoruz ki; sadece toplu sözleşmelerde şunun veya bunun alınması önemli değildir, alınmış olan hakların eksiksiz uygulanması da bir o kadar önemlidir.

Patronlar bizi işe alırken, sağlıklı olup olmadığımızı sağlık raporu ile tespit ettirirler. Ama işten ayrılacağımız zaman ne durumda olduğumuzu, sağlığımızdan neler kaybettiğimizi, ne kadar ömür tükettiğimizi tespit ettirmezler. Bu patronların işlerine gelmediği gibi hakim sınıfların yasalarında da böyle bir zorunluluk yoktur.

En az senede iki defa tepeden tırnağa muayeneden geçmemiz gerekirken bu çoğu yerde hiç yapılmaz veya yapılan yerde de üstünkörü, baştan-savma işverenin doktoru tarafından danişıklı-döğüş yapılır.

Biz işçiler olarak şunu hiç aklımızdan çıkarmayacağız; patron için önemli olan bizim sağlığımız değil, bizim sağlığımız ve hayatımız pahasına cebine girecek olan paradır.

Bu nedenle, gerek iş yasalarında belirtilen sağlıkla ilgili maddeleri ek-

siksiz uygulamak, gerekse toplu sözleşmelerde, işyerindeki insan sağlığına uygun olmayan şartları değiştirmek, daha az çalışma, daha az yorulma, yıpranmayı getirecek maddeler üzerinde tavizsiz olmak. Bu da biz işçiler olarak ancak kendi sağlığımızı kendimiz koruyabiliriz anlamına gelir. Beslenmemiz için gerekli ücret talebinin yanında, iş hızının düşürülmesi, fazla mesai yapmama, ve çalışma süresini kısaltma mücadelemizi gözardı etmemeliyiz.

1) İŞ HIZININ ARTIRILMASI, SÖMÜRÜNÜN ARTIRILMASI DEMEKTİR

Devrimci sendikalar olarak işyerindeki ekonomik ve demokratik taleplerimizden biri de işçilerin daha az yorulması ve daha az yıpranmasıdır. Yani işçilerin 1 yıl içinde 2-3 yaş ihtiyarlamasına engel olmaktır. Bu nedenle yemek-servis taleplerimizin alınması, çalışma süresinin kısaltılması yanısıra çalışma hızının artırılmasına karşı çıkarız, hatta yavaşlatmaya çalışırız. Patronlar ise toplu sözleşmede verdikleri parayı fazlasıyla çıkartmaya çalışırlar. Bunun için de bir yandan malların fiyatını yükseltirken diğer yandan daha hızlı ve dikkatli çalışmaları için işçilere baskı yaparlar. Birçok işçi, iyi bir ücret zammı getiren bir sözleşmeden memnun kalır. Böyle bir sözleşmeyi imzalayan sendikanın sarı sendika olamayacağını düşünür. Bu durumu bilen bazı sarı sendikacılar ve uzak görüşlü patronlar bir yandan iyi parasal haklar vererek işçileri memnun ederken, diğer taraftan sendikanın da desteğini alarak işçiyi alabildiğine çalıştırırlar. Böylece işçi istediği parayı aldığı için hayatından memnun olmakta, patron da daha fazla çalıştırdığı işçi sayesinde karını daha da artırmaktadır. Bu nedenle iş hızının artırılması sömürünün artırılması anlamına gelmektedir.

2) Fazla çalışma (mesai): Fazla mesaiyi peşinen kabul etmek işçiyi köleleştirmeye çalışmaktır

İşçilerin belirlenmiş günlük çalışma süresini tamamlamasından sonra çalışmaya devam etmesi, fazla çalışma olarak kabul edilir. Fazla çalışma patronların işçileri sömürme yollarından biridir. Çünkü işçi yasayla belirlenmiş zaman içinde çalışarak patronlara artı-değer sağlamaktadır. Bir de mesai yaparsak ek artı değer sağlayarak patronlarca daha fazla sömürülmüş olmaktadır. Aynı zamanda işçi fazla çalışarak daha

fazla yorulmakta, yıpranmakta, iş kazası yapmaktadır. Ayrıca toplumsal olaylardan uzaklaşmakta, ilgisi azalmaktadır.

Bir de toplu sözleşmelerde mesainin peşinen kabul edilmesi patronların işine gelmekte, yasal olmamasına rağmen işçileri fazla çalışmaları için zorlamakta, karşı çıkan işçileri işten atma ile tehdit etmekte, çoğunlukla işten atmak istediği işçiler için bunu gerekçe yapmaktadır. Çünkü bu durumda işveren önceden haber vermeksizin ve tazminat ödemeksizin işten çıkartabildiği için, işçinin yasal olarak yapabileceği birşey kalmamaktadır. Fazla mesai, bazı işyerlerinde de işçilerin bilinçsizliği nedeniyle işçileri bölüp parçalamak, birbirine düşürmek için de kullanılabilir. Bazı işçilerin sürekli mesaiye bırakılması, bazılarının ise hiç mesai yapmaması sonucu ay sonunda işçiler arasında ücret karşılaştırılması gibi yersiz ve suni sürtüşmeler doğurtulmaktadır.

3) İşçiler, yapılan işe göre ücreti kabul etmemelidirler:

Bu tür ödeme işçi ile patronun önceden yaptıkları anlaşmaya bağlı olarak yapılır. Mesela bir madencinin çıkardığı cevher, bir boyacının boyadığı alan, bir kalıpcının döktüğü beton, vb. işçinin ne kadar ücret alacağını belirler. Çeşitli işkollarında ve yörelerde yapılan bu iş kesene, kabala, akort, götürü ve parça başı adı ile anılır. Buna göre işçi daha fazla ücret alacağım diye daha fazla kendini yorar, vücudunu yıpratır, iş kazaları fazlalaşır.

Biz devrimci sendikalar olarak işçileri bu konuda bilinçlendirerek, zararlarını anlatarak bu uygulamaları kaldırmalıyız.

D) ÇALIŞMA SÜRESİNİ KISALTMAYI KARARLILIKLA SAVUNMALIYIZ:

Bugün yasalara göre çalışma süresi (günlük) 8 saattir. Ama yukarıda da değindiğimiz gibi patronlar mesai adı altında bu çalışma süresini uzatmaktadır. Çalışma süresinin kısaltılması talebi, daha az yorulmak, daha az soyulup sömürülme talebidir. Yani sekiz saatten daha az çalıştığımızda, patronların cebine inen artı-değer daha az olacaktır.

Kapitalizmin ilk dönemlerinden itibaren, sermaye birikimi işçilerin azgın sömürüsü üzerine kurulmuştur. Günde işçiler 16-18 saat çalıştırılmıştır. İşçi sınıfının yıllarca süren kahırlı ve acılı mücadeleleri sonucu 8 saatlik iş günü kabul ettirilmiştir.

Patronlar, alabildiğine kar etmek isterler, daha fazla kar edebilmek için de ya yeni makinalar, teknoloji satın alarak üretimi artırır ya da işçileri daha uzun zaman çalıştırır. Bu nedenle günümüzde işçilerin kararlılıkla savunacakları en önemli konu "Çalışma Süresi"nin kısaltılması olmalıdır. Özellikle işkolumuz olan Maden İş kolunun ağır çalışma koşullarını içermesi, yorucu, yıpratıcı olması bu talebimizin bir an önce kazanılmasını zorunlu kılmaktadır. Maden iş kolumuzda işçiler en çok 6 saat çalışabilirler.

E) SOSYAL HAKLAR:

Sosyal haklar; içinde yaşadığımız toplumun birer ferdi olan biz işçilerin de toplumsal ilişkileri sağlıklı sürdürebilmeden başlayıp, insanca yaşama talebine kadar uzanan bir dizi ihtiyacımızın karşılanması işverenlerce, diğer taleplerimizin karşılanmasında olduğu gibi sosyal haklarımızın da eksiksiz verilmesi söz konusu değildir. Sosyal haklar adı altında biz işçilere sağlanan maddi ekler ücretimizin bir parçasıdır. Yani işveren onu önceden hesaplamıştır. Sadece yapılan iş, bu toplam ücretin işçilere daha değişik adlar altında verilmesidir. Bu bir yerde işçilerin gözünü boyamaktan başka birşey değildir. Çünkü bizim için önemli olan sonuçta topluca elimize geçen miktardır. Biz sosyal haklar adı altında verilenlerin çeşitliliğine değil, ihtiyaçlarımızı karşılayıp karşılamadığına bakmalıyız. İşverenler sosyal hakları işçilere kendileri tarafından verilmiş bağış gibi göstermek ve öyle empoze etmek isterler. Özünde bu, ücretlerin bir parçasıdır. (Yakacak, aydınlatma, giyimkuşam, çocuk, aile, tahsil, doğum, ölüm, evlenme, izin parası, vs. bu sosyal haklar içinde sayılabilir.

Toplu iş sözleşmelerinde bu sosyal hakları daha çeşitlendirmeli, yeni sosyal haklar talep edilmelidir (kantin kredisi, konut kredisi, servis, hastalık yardımı).

F) KIDEM ZAMMI, TEŞVİK İKRAMİYELERİ, PRIM UYGULAMASI, FAZLA MESAI GİBİ İŞÇİLERİ BÖLEN –BİRBİRİNE DÜŞÜREN– SOYGUN VE SÖMÜRÜYÜ ARTIRAN UYGULAMALARA KARŞI ÇIKMALIYIZ

Egemen sınıflar düzenlerini sürdürebilmek için pek çok yollara başvururlar. Bunlardan biri belki de en önemlisi işçilerin birlik ve beraberliklerini parçalamaktır. İşçiler birbiriyle uğraşırken kendi soygun ve sömürülerini rahatça sürdürürler. Bu uygulamayı işyerlerinden başlayıp düzenin bütününe kadar ülke çapında yaygınlaştırırlar.

İşçilerin mücadelesini engelleyebilmek için ülke çapında yasalar çıkarırlar. Genel grev, dayanışma grevi, direniş, vs. yasalarla engellerler. İş kollarının sayısını artırarak işçilerin güçlü ve merkezi sendikal örgütler oluşturmasını istemezler. İşyerlerinde işçilerin birliğini parçalamak için bölgecilik, mezhepçilik, ırk ayrımını alabildiğine körüklerler. Ve aynı işyerlerinde işçiler arasında gerek toplu sözleşmelerle gerekse keyfi uygulamalarla maddi ayrıcalıklar yaratarak işçilerin ortak mücadelesini engeller, suni ayrılıklarla işçileri bölerler. İşte bunlar içinde en önemlileri, kıdem zammı, teşvik ikramiyesi, prim uygulaması, fazla mesai sayılabilir.

a) KIDEM ZAMMI İŞÇİLERİN MÜCADELESİNİ BÖLMİYİ AMAÇLAR, ÜCRET EŞİTSİZLİĞİNİ ARTIRIR:

İşyerinde işçilerin mücadelesini bölmeye yönelik maddelerden biri kıdem zammıdır. Ücret zamları alınırken herkese eşit ücret veriliyormuş gibi gözüксе bile, ayrı bir maddede kıdemli işçilere ek bir zammın verilmesi genellikle işçiler arasında huzursuzluk yaratır. Ücretlerdeki farklı uygulama "eski işçi yeni işçi" sürtüşmesini doğurup körükler. Ayrıca, kıdem zammı adı altında işçilere verilen zam genelinde patronun işçilere vereceği toplam ücretin içinden bir parçadır. Bu da patronlar tarafından işçileri bölmek için akıllıca kullanılır. Kıdem zammı alabilecek bazı işçiye hiç kıdem zammı vermezken eski işçilere vererek ayrıcalık yaratır. Bazı işyerlerinde de "kıdemli işçiliği teşvik primi" adı altında yaşlı işçilere prim ödenir. Bu da yaşlı işçileri, daha farklı davranmaya sevk edebilir. Patronlar bunu akıllıca kullanmaktadırlar. Devrimci sendikalar bilinçli bir taban yaratmadan bu konuyu

gündeme getirmezler. Fakat gerçek olanı işçilere anlatarak bilinçlendirmeye çalışırlar.

b) TEŞVİK İKRAMİYELERİ İŞÇİLERİN YOĞUN BİR ŞEKİLDE SÖMÜRÜLMESİNİ GETİRİR:

İşverenlerin işçileri daha yoğun bir şekilde sömürmek ve birlik-beraberliklerini bozmak için kullandıkları araçlardan biri "teşvik ikramiyesi" uygulamasıdır.

Toplu sözleşmelerde ikramiyeler iki bölümde ele alınır. Birincisi, bütün işçilere normal olarak verilecek olan ikramiyelerdir. İkinci olarak da belli bir üretim miktarının tamamlanması halinde verilecek olan ikramiyedir. Buna da teşvik ikramiyesi denir. Garanti bir ikramiye değildir. İşçilerin yoğun bir şekilde çalışmasına bağlıdır. Eğer bazı işçiler tüm güçlerini harcamaz ve belirlenmiş üretim sağlanmazsa bütün işçilerin ikramiyesi yanar. Bu tür üretime bağlı ikramiyeler, işçileri birbirine düşürdüğü gibi daha çok yorulup yıpranmasını getirir. Ayrıca, patron böylece işçileri birbirlerini kontrol ettirmiş ve çalışıp çalışmadıkları konusunda denetletmiş olur.

c) PRİM UYGULAMASI İŞÇİLERİ DENETİM ALTINDA TUTMA VE DİSİPLİNE ETME AMACINI TAŞIR:

Prim, patronların işçileri daha fazla sömürmesinin araçlarından birisidir. Bir işçi prim almak istiyorsa daha süratli, daha dikkatli çalışmak, devamsızlık yapmamak zorundadır. Patronlar prim uygulamasıyla iş yavaşlatma eylemlerine engel olmaya çalışırlar. Prim sömürüyü artırır. İşçilerin kısa bir süre içinde yıpranmalarına neden olur. İşçiler arasında rekabeti artırır. Bazı işçilerin yeteri kadar çalışmaması sonucu tespit edilen üretim yapılamazsa, prim alınmaz işçiler de bu nedenle birbirine düşer. Böylece, işyerinde, çalışmalar denetim altına alınmış, disiplin sağlanmış olur. İşçiler gelirlerini artırmak için prim yerine herkesin koşulsuz olarak alabileceği yan ödemelerin konmasını ve maaşların artırılmasını savunabilirler.

G) DİSİPLİN - CEZALAR:

Önce egemen sınıfların disiplinden ne anladıklarına bakmak gerekir. Onlar için disiplin, işyerinde işçilerin sesini, soluğunu çıkarmadan, verilen her işi itirazsız yapmak, baskı, küfür, horlanmaya ses çıkarmamak, işverene ve vekillerine kayıtsız - şartsız itaat etmek, kısacası işçilerin kişiliğini ve onurunu bir tarafa bırakarak, işverenin karına kar katmak için varını yoğunu ortaya koyarak köle gibi çalışmak anlamına gelir.

Patronlar işçileri istedikleri gibi yönetebilmek, disipline edebilmek için sadece disiplin cezalarına baş vurmazlar, ayrıca ekonomik konularda da zorlarlar. Prim, ikramiyeler, vs. yanında işyerindeki kademe ilerlemeleri ve imtihanlarda da sicil kayıtlarını tehdit aracı olarak kullanırlar.

Disiplin konusunda işçileri en çok etkileyen muhakkak ki "işten çıkarma"dır. İşverenlerin yönetimi ve denetimi altında işleyen disiplin kurulları ile, işçileri 13., 17. maddelerle, iş yönetmeliklerle işten çıkarmaları mümkündür. Bunu önlemenin yolu ise toplu sözleşmelerde sağlanacak "iş teminatı" ile olabilir. Ayrıca patronların emrindeki disiplin kurullarının kaldırılması doğrultusunda mücadele etmek, işçilerin iş teminatını sağlama doğrultusunda yürütmeleri gerekli bir mücadeledir.

Patronların işçilere uyguladığı önemli cezaları şöyle sıralamak mümkündür.

a) Ücret kesintisi cezaları:

Ücret kesintisi, patronların bazı durumlarda işçilerin yevmiyelerini ceza olarak kesmesidir. Ceza olarak ücret kesintisinin nasıl olacağı iş yasasında yoktur. Öyleyse, bu ceza ancak toplu iş sözleşmesi ile verilebilir. Toplu iş sözleşmesiyle bu kabul edilmediği an böyle bir ceza olmayacaktır.

Patronların elindeki önemli silahlardan biri ücret kesintisi cezalarıdır. Bu konu toplu sözleşmelerle getirilip, bu kesintilerin yapılacağı sendikaya kabul ettirilirse ücret kesintileri karşısında işçilerin fazla bir tep-

kisi olmamaktadır. Patronlar bu tür cezaların işyerinde disiplini sağla-
yacağına iddia ederler. Bu tür cezaların amacı işçileri köleleştirmektir.
Devrimci sendikalar, üyelerini ücret kesintisini cezalarına karşı bilinçli
bir mücadeleye sokmalıdır.

b) İş yönetmelikle getirilen cezalara karşı çıkmalıyız:

Potranlar işçiler üzerindeki baskılarını artırmak için mevcut kanunla-
rın kendilerine tanıdığı haklarla yetinmezler. Kanunda belirtilmemiş
suç ve cezalar yaratırlar. İşçilerin en küçük davranışları cezalandırılır.
İşçi adım atarken dikkat etmek zorunda kalır. İş yönetmelikle getirilen
bu cezalara bilinçli şekilde karşı çıkılmalıdır.

c) Zarar karşılığı kesinti kaldırılmalıdır:

İşçiler işe girdiğinde, ileride hasar yaparsa bu ortaya çıkan zararın
ödenmesi için patronlar tarafından her ihtimale karşı işçinin ücretin-
den kesilen paradır. İşçiler belki de bu zararı ödemededen işten ayrılıp-
giderler diye patronlar işi garantiye almaktadırlar.

İş yasasına göre, işçiler 10 günlük ücretleriyle ödeyemeyecekleri zara-
ra sebep oldukları zaman haber verilmeksizin tazminatsız işten atabili-
lirler. İşte bunun için patronlar işçiyi istedikleri zaman işten atabili-
dikleri için 10 günlük ücretini gasbederek kendi çıkarlarını garantiye
alırlar.

Devrimci sendikalar işçilerin parasının bu şekilde patronlar tarafından
gasbedilmesine karşı çıkmalı ve bu uygulamayı kaldırma doğrultusunda
mücadele etmelidirler.

H) İŞYERİNDE SÖZ SAHİBİ OLMAK İÇİN MÜCADELE ETMELİYİZ

İşyerinde işçinin kişiliğine saygı gösterilmesi, işyerinde bir ölçüde de
olsa işçinin söz hakkının bulunması gerekir. Bugün iktidarda bulunan
sömürücü sınıflar işçilere birer makina gözü ile bakmaktadırlar. Onla-
rın gözünde işyerinde işçinin hiçbir söz hakkı yoktur. İşyeri patronun
veya devletin olduğuna göre, işyerinde ne olup biteceğine sadece pat-

ronlar veya yöneticiler karar vermelidirler. Bir yanda herşeye yalnız başına karar veren patronlar diğer tarafta ise patronların her dediğine evet diyen, her emrini yerine getiren, sesini çıkarmaması gereken işçiler vardır. Hakim sınıfların kanunları açısından durum budur. Vardiya-ları, patronlar düzenler, haftalık çalışma süresinin hangi günlere dağıtılacağını, saat kaçta işbaşı yapıp, kaçta paydos edileceğini patronlar belirler. İzin hakkı doğan işçilerin bu haklarını ne zaman kullanacaklarına patronlar karar verir. İşyerinde yemek veriliyorsa, listeyi patronun adamları belirler. İşçileri parasal konularda satmamak devrimci sendikanın tek başına belirleyicisi değildir. Bugünkü düzen sömürücülerin düzenidir. İktidarda sömürücüler vardır. Kanunlar sömürücülerin kanunlarıdır. Bu kanunlara göre işçilerin işyerinde köleden fazla söz hakkı yoktur. Bu kanunları aşmaya çalışmayanlar, işyerinde işçinin kendini ilgilendiren konularda söz sahibi olmasını amaçlamayanlar sarı sendikacılık yapıyor demektir. Devrimci sendika herşeyden önce işçilerin işyerinde kendilerini ilgilendiren konularda söz sahibi olması için mücadele etmelidir.

1) TOPLUMSAL ANLAŞMA İLE GELEN "YÖNETİME KATILMA" NEDİR? YERALTİ MADEN-İŞ YÖNETİME KATILMA'DAN NE ANLAMAKTADIR

İşyerinde söz sahibi olma mücadelesi sürerken ve Yeraltı Maden-İş'in sözleşmelerle patronlara kabul ettirdiği 'İşyeri ve Merkez Komiteleri' ile gerçekten örgütlü bulunduğu işyerlerinde söz sahipliğinin bir noktaya kadar hayata geçirildiğini göstermektedir.

Bugün tartışma konusu olan, Türk-İş'in kabul ettiği ihanet anlaşması diye nitelediğimiz "Toplumsal Anlaşma" ile gelen "İşçilerin Yönetime Katılması" diye bir sorun vardır. Acaba gerçekten "İşçilerin yönetime katılması" diye getirilen bu uygulama, işçilerin işyerinde söz sahibi olmasını mı sağlayacak, yoksa işçileri patronların suçuna ortak mı edecek? Önce bu uygulamanın ne zaman ve nasıl getirildiğine bakalım. Ayrıca en açık ifadeyle bu uygulama hangi gerekçeyle getirilmektedir.

Bu "yönetime katılma" şimdilik devlet işyerleri için düşünülmektedir. Ama uygulama aynı zamanda tekeli sermayenin işyerlerinde uygulanmak için de bir basamak teşkil edecektir. Bu konunun ortaya atılışı en

çok bunalımdan sözedildiği bir döneme rastlamaktadır. Daha doğrusu "toplumsal anlaşma" ile işçilerin egemen sınıfların bunalımını atlatalmaları için dört bir taraftan kuşatıldığı zamana rastlamakta ve bu anlaşmanın uygulanabilmesi için getirilen bir uygulama olmaktadır.

Toplumsal anlaşmanın bir maddesinde şöyle denilmektedir; "Kamu iktisadi teşebbüslerinin verimli çalışır ve kaynak yaratır duruma getirilmesinin ekonomimiz üzerinde olumlu etki yaratacağı, kamu işletmelerinde işçilerin ve diğer çalışanların üretim, yatırım, verimlilik ve sorumluluğa katılmaları sağlanmadıkça bu teşebbüslerin sağlıklı bir duruma gelemeyecekleri bilinmektedir".

Görüleceği gibi amaçlanan şey işçilerin işyerinde söz sahibi olmaları, işyerlerini insanca çalışılabilir bir hale getirmek için işçileri yönetime katma söz konusu değildir. Tam aksine sorumluluk yükleyip, işçilerin de yönetime katıldığı intibayı uyandırarak göz boyamadır.

Bu konuda tekelci sermayenin örgütü olan MESS'in dedikleri ile "toplumsal anlaşmanın" diğer sayılan amaçları için söylenenlere bakalım.

MESS'in açıklaması şöyledir: "Toplumumuzu anarşiye, üretimimizi verimsizliğe sürükleyen otorite bunalımını gündeme getirmesi ve toplu sözleşmelerde üretim yönetiminin etkinliğini kısıtlayan hükümlerin ayıklanmasını öngörmüş olması anlaşmanın önemli ve olumlu bir başka yanıdır". İşte işverenler işyerlerinde istedikleri gibi at oynatabilmek için düşüncelerini açıkça böyle ifade ediyorlar.

Toplumsal anlaşmanın bir diğer maddesinde ise, "Belirli bir yer ya da işletmedeki işçi fazlalığını mesleğine uygun başka alanlara aktarmak için kolaylık gösterilecek ve toplu sözleşmelere bunu önleyici veya genellikle yönetici etkinliğini bozucu yönde girmiş hükümler ayıklanacaktır" denmektedir.

Açıkça görüleceği gibi bu madde ile işçilerin kazanılmış demokratik haklarına saldırıldığı gibi yine bu madde ile işletmelerdeki yöneticilerin mutlak hakimiyeti gerçekleştirilmek istenmektedir.

Yine "toplumsal anlaşma"da "ekonomik ve toplumsal yaşamda yönetime ve sorumluluğa katılmanın gereği olarak işçiler kamu kesimi iş-

letmelerinin yıllık programlarında yer alan yatırımlarının gerçekleştirilmesine gerekli katkıyı yapacaklardır. Ve buna özen göstereceklerdir" denmektedir. Görüldüğü gibi bu "katılımın" işçilere hiçbir yaptırım gücü tanımadığı sadece istihdam, izin, vardiya gibi sınırlı konularda teklif götürmekten öteye gitmediği ortadadır.

"Yönetime katılma" uygulamasından egemen sınıfların neler beklediklerini kısaca şöyle sıralayabiliriz:

1- Egemen sınıflar derinleşen bunalımlarının yükünü işçilerin sırtına yükleyebilmek ve bunu yaparken de "yönetime katılma" yutturmacası ile işçi sınıfının onayını almak istemektedirler.

2- Emekçi kitleler her gün artan bir hızla "üreten biziz yöneten de biz olacağız" taleplerine sahip çıkmaktadırlar. Egemen sınıflar gittikçe gelişen ve yaygınlaşan bu talebi bastırmak, bu yöndeki potansiyeli dağıtmak, hedefinden saptırmak istemektedirler.

3- Siyasi olarak da, işyerlerinde "endüstriyel demokrasi"(!) adı altında "bakın siz de yönetiyorsunuz!... Siz de temsil ediliyorsunuz!" diyerek egemen sınıflar, işçilerin karar organlarına soktukları sadece bilgi ileten veya sadece görüşünü bildiren ancak sayı ve yetki yönünden daima azınlıkta kalan temsilcileri kanalıyla bu soygun ve sömürü değirmenine su taşıtmak istemektedirler.

Bu kapitalist sömürü düzeninde işçilerin "yönetime katılma"sı söz konusu olamaz. İşgücünü kapitaliste satan işçi artık kapitalistçe yönlendirilir. Onun gösterdiği işte ve yerde çalışmak zorundadır, başka tercihi olamaz. Elbetteki bu konumuyla işçinin söz söyleme hakkı yoktur.

Nasıl ki bu kapitalist düzende "bir sınıftan almadan başka bir sınıfa veremezsiniz" diyorsak, aynı şekilde "ya yönetirsiniz ya da yönetilirsiniz" diyebiliriz. Bunun ortası yoktur.

Öyleyse "yönetime katılma" denen şey ile işçilere verilmiş gösterilen söz ve karar sahipliği nedir? Yukarıda anlatılanlar doğrultusunda, egemen sınıflar şöyle demek istemektedirler; işçinin söz hakkı olmalıdır. Ama nasıl? İşçinin en yüksek karar organlarında sınırlı temsil ve yetki hakkı olmalıdır. Fakat oylamalarda azınlıkta kalacak bir sayıda

olmalıdır. Karar, kapitalistin istediği gibi çıkmalıdır, işçiler sadece o onaylayan durumunda olmalıdır. Mesela, izin düzenlemeleri, ücret ödemelerine ilişkin sorunlar, vb. şüphesiz bu konular kapitalisti rahatsız etmez.

"Toplumsal Anlaşma" ile getirilen "İşçilerin yönetime katılması" olayı, çatırdayan kokuşup çürüyen kapitalist düzeni onarabilme amacıyla işçileri alabildiğine sorumluluk altına itmekten, göz boyamaktan başka birşey değildir.

Bir de bizim Yeraltı Maden-İş olarak bu uygulamaya karşı savunduğumuz ve örgütlü olduğumuz işyerlerinde uyguladığımız "İşyeri ve Merkez Komiteleri"ne bakalım.

İŞYERİ VE MERKEZ KOMİTELERİ:

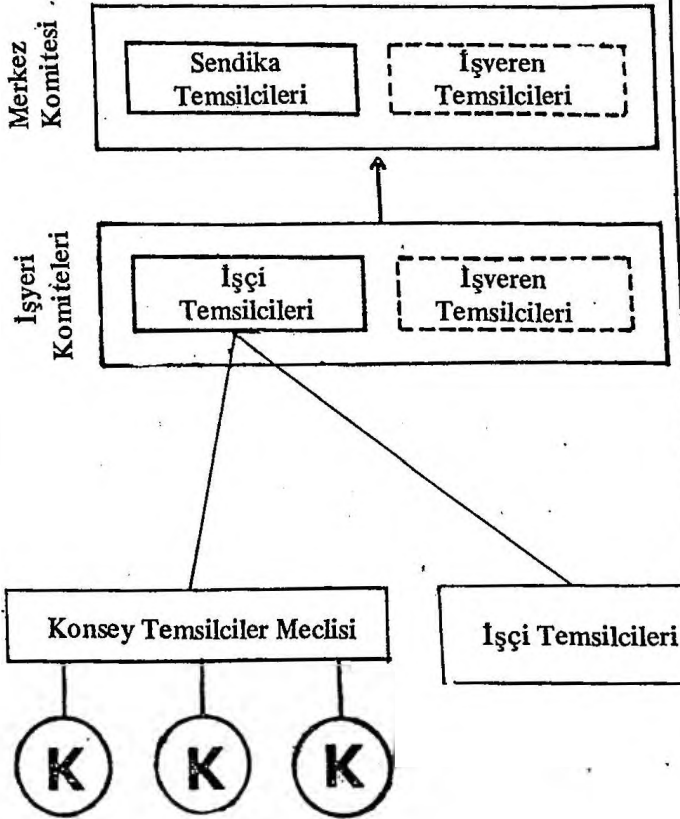
Sendikamızın kuruluşundan bu yana hayata geçirmeye çalıştığımız bu komiteler 1978 yılında işlevini yerine getirmeye başladı diyebiliriz. Daha önce işyerlerinde bu komitelerin çalışmaları patronların çeşitli entrikaları, arkadaşlarımızın bilgi ve tecrübelerinin az olması nedeniyle aksadı. Fakat bugün yenilenen kadrolar, artan bilgi, komiteleri işler konuma getirdi.

Elbette işçi sınıfı kendi devrimci mücadelesiyle patronlarca etraflarına örülmüş bu duvarları yıkacaktır; yerine en geniş kitlelerin karar ve uygulamada yetkili olacağı yapıyı kuracaktır, kurması gerekir. Çünkü sınıf olarak kurtuluşu buradadır. Peki böyle bir yapıya hazırlık olabilecek, politik olarak pışerek geleceğe hazırlanacak uygulamalar ne olabilir? İşte Yeraltı Maden-İş olarak biz "işyeri komiteleri"ni böyle bir yönde atılan adım olarak görüyoruz. İşçi arkadaşlarımızın yine arkadaşları tarafından denetlenerek ve işletmenin teknik, ekonomik, sosyal tüm konularda kararlara etkili olarak katılmalarını sağlamaya çalışıyoruz. Komitenin görevleri toplu iş sözleşmesi içinde genişletilmeye çalışılır. Bizim komitelerimiz, sadece onaylayan, öneri götürün değil tam aksine öneren ama bu önerisini işçilerin çıkarları doğrultusunda uygulatandır. Bugün işyerlerimizde, yönetimin yatırımlar konusunda almış olduğu kararlar işçilerin aleyhinde ise bu karar bozdurabiliyor. Seçilecek teknik, yapılacak işler konusunda kararlar aldırı-

**YERALTI MADEN - İŞ
İŞYERİ VE MERKEZ KOMİTELERİ**

Örnek: 100 kişilik işyeri

Her konsey 20 kişiliktir



labiliyor. Bu komiteler kanalıyla toplu iş sözleşmesinin bazı maddelerinin değiştirilmesi gerektiğini, dönemin koşulları içinde uygulanabilirliğini yitirdiğini söyleyerek değiştirilmesini Merkez Komitesine öneri olarak götürebiliyoruz. Bu çalışma, Toplu sözleşme yasasını aşmaya çalışan ve bu doğrultuda Türkiye'de ilk defa pratikte yaşanan çalışmadır. İşçi işe alınması, işe yeni girenlerin üretimden sorumlu tutulmadan önce eğitime alınmaları, sözleşmeden gelen ekonomik hakların dağıtılmasında zamanlamadan niteliğe kadar karar verme bu komitenin işlevleri olmaktadır.

İşyeri komitesi 3 işveren ve 3 işçi temsilcisinden oluşur. Asiller kadar yedekleri olur. Hiçbir üyenin oy üstünlüğü yoktur, 15 günde normal, taraflardan birinin isteği üzerine 3 gün içinde olağanüstü toplanır. Altı işgünü içinde karar verir.

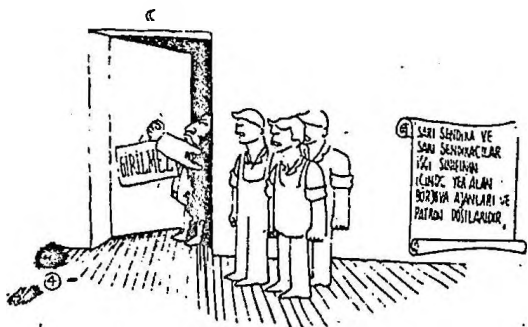
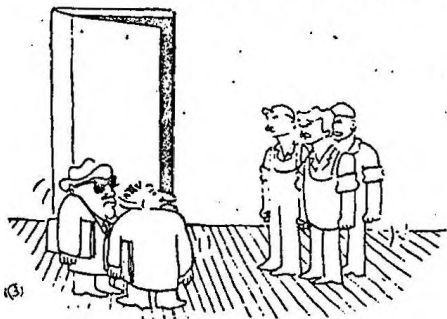
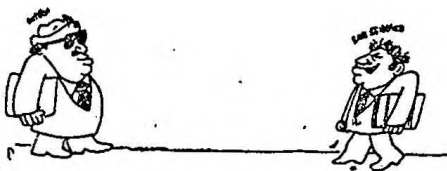
Gerektiğinde işyeri komitesi kendisine bağlı alt komiteler kurabilir.

İşyeri komitesinin oluşumunda işçi arkadaşlarımızla patron temsilcileri eşit sayıdadır. Ve eşit haklara sahiptirler. Ve işçi arkadaşlar 20 kişilik işçi konseylerinden başlayarak yönetim kademelerinden süzülerek seçilirler. Her konuda işçi konseylerinin sözcülerine ve yönetici arkadaşlara bilgi verirler. Her toplantıdan önce tartışarak gündemlerini hazırlarlar ve toplantılara varacakları sonuçlarla giderler.

İşte işyeri komitesinin işlevi ve çalışması böyledir.

Aynı şartlarda oluşturulan Merkez Komite, üst komitedir. İşyeri komitesinin çözemediği konuları görüşerek sonuçlandırır.

Sonuç olarak işyerinde söz sahibi olma doğrultusunda atılmış önemli bir adım olarak değerlendirilmesi gereken İşyeri ve Merkez komiteleri, çalışması, etkinliği ve denetimi ile egemen sınıflar karşısında önemli bir mevzimizdir diyebiliriz:



5) TOPLU SÖZLEŞME TASLAĞI NASIL HAZIRLANMALIDIR?

Toplu sözleşme görüşmelerine başlamadan çok önce, patrona verilecek toplu sözleşme taslağının hazırlanması gerekir. Birçok sendikada bu taslak birkaç kişi tarafından hazırlanır ve işçilerin neler talep edildiğinden bile haberi olmaz. Veya artık günümüzde işçilerin zorlamasıyla yine birçok sendika bu işi yapmış olmak için yapmaktadır. Onlar bu işlemi inandıkları için değil tabanın zorlamasıyla mecburi yaparlar. Anketler dağıtırlar, işçiler doldurur. Hatta abartılmış bir taslak hazırlamak işlerine gelir. Ama esas görüşmelerdeki kullanacakları taslak ayrıdır, işçilerin bundan haberi yoktur, gizlerler.

Biz devrimci sendikalar olarak toplu sözleşme çalışmalarını bir araç ve işçilere bilinç aktarma doğrultusunda bir platform olarak görmek zorundayız. Çünkü bu dönem en bilinçsiz işçilerin bile en duyarlı olduğu, birşeyler öğrenmek istediği, kendi dertlerini dile getirdiği bir dönemdir. İşte bu dönemlerde işçilere daha çok şeyler kazandırmak mümkündür.

Toplu sözleşme taslağının hazırlanmasına nereden başlamalıyız? Öncelikle bir önceki dönemde yürürlükte olan toplu sözleşmede uygulanmayan maddeler ve işyerindeki çeşitli sorunlar bir bir tespit edilmelidir. Bu sorunların tespit edilmesi süreci, aynı zamanda işçilere birer eğitim toplantısı şeklinde sürdürülmelidir. Bu toplantılarda bir taraftan işçilere insanca yaşama talebi benimsetilmeli diğer taraftan da bu düzen içinde insanca yaşamının mümkün olamayacağı, insanca yaşamının tek yolunun işçilerin ve köylülerin iktidarı olduğu benimsetilmeli, kavratılmalıdır. Bu toplantılarda birçok işçi toplu sözleşmelere umut bağlayabilir. Özellikle sarı sendikanın boyunduruğundan yeni

kurtulmuş işçiler, devrimci bir sendikanın yapacağı sözleşmeyle bütün dertlerine çare bulunabileceğini sanabilirler. Toplu sözleşmelerin sorunlarımıza köklü çözüm getiremeyeceği, toplu sözleşmelerde ne kadar çok şey istenirse o kadar şeyin hemen alınamayacağı, işçilerin bilinçli bir birlik ve beraberlik içinde mücadele etmeleri gerektiği kavratılmalıdır. Bu tür bir eğitimden ve sorunların tesbitinden sonra, ülkenin o günkü politik durumunda, sendikanın gücünü ve işçilerin o işyerindeki mücadele düzeyini tartışarak nelerin alınabileceği hesaplanmalı ve hayalci olmayan bir taslak hazırlanmalıdır. Taslak hazırlanırken sendikacılar için en kolay olanı iş, en yüksek teklifleri taslağa yazmak ve böylece alkış toplamaktır. Ama bu tür sendikacılar daha sonra işveren karşısında tavizler verdikçe işçilerin karşısına çıkamaz olurlar. Bu nedenle baştan tartışa tartışa gerçekçi bir taslak hazırlamak ve onu gerçekleştirmek için mücadele etmektir. En tutarlı yol budur.

Önce anketlerle başlanan daha sonra taslağa dönüşen isteklerimiz son şeklini aldıktan sonra işçilerin tümünün katıldığı bir toplantıda hep birlikte incelenmeli, açıklanmalı ve işçiler tarafından onaylandıktan sonra işverene iletilmelidir.

Yeraltı Maden-İş'te örgütlenmiş olan işçiler toplu sözleşme taslaklarını nasıl hazırlar ve savunurlar? Yeraltı Maden-İş'te işçiler söz ve karar sahibidir. Tabandaki işçi arkadaştan, şube başkanlarına kadar tüm işçiler eşit söz hakkına sahiptir. Sendikalarında kararlarını ortak alırlar ve savunurlar. Örgütlerini sürekli denetlerler. Bunları yapabilmek için de organlarını oluştururlar. Bu organlar içinde en önemlisi, en alta bulunan işçi arkadaşların, kararlar ürettikleri, üst organlara duyurdukları ve yukarıdan gelen kararları yorumlayıp eksiksiz disiplinli bir şekilde uyguladıkları can alıcı organ KONSEYLER'dir. Önce her yirmi işçiden oluşan konseyler oluşturulur. Bu konseyler kendi aralarında birer "konsey sözcüsü" seçerler. Konsey sözcüleri bir araya gelerek "konsey sözcüleri kurulu"nu meydana getirirler. Böylece en aşağıda bulunan işçi arkadaşın sesini duyurabilmesi ve kararlara ortak olmasını sağlayacak yapı kurulmuş olur.

İşte böyle bir örgütsel işlerlik içinde toplu sözleşme nasıl hazırlanır? Önce o işyerindeki mevcut sözleşme didik didik taranır. Eksikler, uygulanmayan maddeler tespit edilir, yeni sorular üretilir, talepler çeşitlendirilir, bir anket hazırlanır. Bu anketle işçi arkadaşların talepleri

kabaca tespit edilir. Unutulmuş, eksik bırakılmış, taraflar işçilerce tespit edilir, düşünceleri alınır. Bu işlem nasıl yapılır? Her konsey (20 işçi) toplanır. Kendi aralarında tartışır, soruları cevaplayarak anketi doldurur. Anketler toplanır, genel merkezde değerlendirilir, ortak noktalar tespit edilir, eksik yönler tamamlanır. Böylece taslağın ilk şekli ortaya çıkmış olur. Sonra tekrar işyerlerine götürülür. Konseyler toplanır, tartışır, taslağın son şeklini vermek için gözden geçirir. Bu taslaklar son kez merkezde bir kez daha gözden geçirildikten sonra yine işyerlerine götürülür. Artık ortak bir taslak ortaya çıkmış demektir. Fakat bir eksik yanı daha vardır. En son tüm işçi arkadaşlar, hep birlikte, veya vardiya vardiya geniş bir salonda toplanarak, ortak bir değerlendirme yapıp taslağa son şeklini verirler. Artık taslak hazırdır. Tüm işçi arkadaşlar neler talep edeceklerini bilmektedirler.

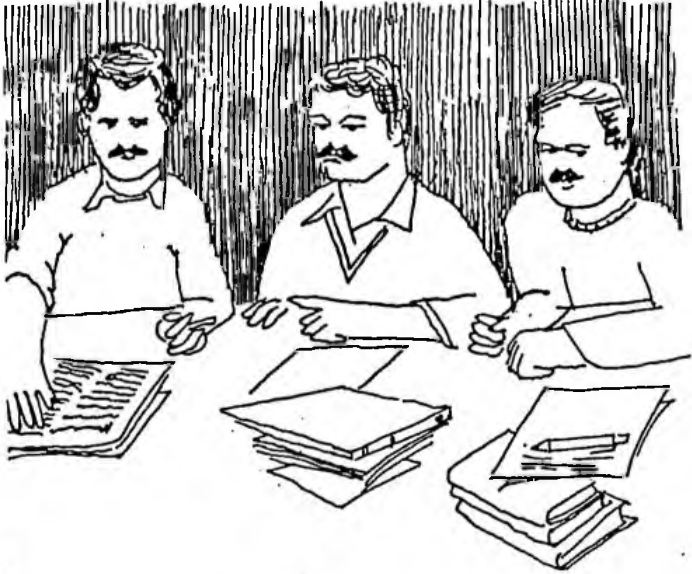
Bu taslaktan işverene verirken işçi arkadaşlara da dağıtılır. Hemen konsey sözcüleri toplanarak sözleşme görüşmelerine gidecek temsilcilerini seçerler. Çünkü Yeraltı Maden-İş'te işçiler nasıl toplu sözleşme taslaklarını kendileri hazırladılar ise, masada savunmasını da kendileri yaparlar. Sözleşme masasına her oturumdan sonra gelişmeler işçilere bir bir anlatılır. Neler istendi? Hangi maddeler geçildi? Hangi madde kabul edilmedi? Kim ne söyledi? İşveren ne ve nasıl itiraz etti? İşçi temsilcileri nasıl savundu? Bunlar tüm işçilere tek tek anlatılır.

Böyle hazırlanan ve tüm işçilerin onayını alan ve yine işçilerin bizzat kendilerinin yarattığı taslak işçiler tarafından tavizsiz şekilde sonuna kadar savunulabilir. Yine devrimci bir sendikanın bu taslak çalışmalarını ve toplu sözleşme hazırlıklarını işçilere ulaşma doğrultusunda kullanıp kullanmadığı toplu sözleşmenin işçiler tarafından savunulması ve isteklerin kabul ettirilmesindeki bilinçli ve kararlı davranışlarıyla ölçülür. Yani bu bir ölçüdür.

Sonuç olarak yine de imzalanmış iyi bir toplu sözleşme işçilerin gücünü gösterir ve devrimci sendikaların amacıdır. **AMA TOPLU SÖZLEŞME KURTULUŞ DEĞİLDİR** diyoruz...

Birçok bilinsiz işçi arkadaşımız, genellikle iki yılda bir yapılan toplu sözleşmelere kurtarıcı gibi sarılmaktadır. Özellikle devrimci sendikaların yaptıkları iyi sözleşmeler, yeterli eğitim yapılmadığı takdirde, yanlış düşüncelerin yayılmasına yol açmaktadır. Devrimci bir sendika en

iyi bir toplu sözleşme yapmalıdır. Ama bu toplu sözleşmenin işçi sınıfının kurtuluşu için yetmediğini, gerçek kurtuluşun iktidar mücadelesinde olduğunu kitlesine kavratmalıdır. Toplu sözleşmeler sömürüyü ortadan kaldırmaz, sadece iyi toplu sözleşmeler kaba ve vahşi sömürüyü biraz törpüler ve düzene sokar.



Haydı . Dişe
Ha Diş
Kardas Ve
Yürü Kısasa
El Kısas
Ele Yürü de
Halay Şu
Çeker İşler
Gibi Bitsin
Yürü Hay
Mavilim Babey
Kostak Allahına
Kostak Yürü..
Göze
Göz

ENVER
GÖKÇE