



KÖLE DEĞİL İŞÇİYİZ, BİRLEŞİNCE GÜÇLÜYÜZ!

EKMEK ve ONUR

Temmuz-Ağustos 2017

f EKMEKveONUR ★ ekmekveonur@gmail.com

> Ücretsizdir



Şişecam Direnişinin Mesajı

Cam işçilerinin fiili grevi sınıfın genelinde ve toplumun bütününde güçlü bir direniş atmosferi oluşturdu. > sayfa 3



Mutlak Köleliğe Karşı

Kolektif Defans

Birlik için işyeri komitelerinde, mücadele için işyeri komitelerinde, zafer için işyeri komitelerinde birleşmek ve kavgayı örgütlemek zorundayız. > sayfa 5

Necmettin Giritlioğlu

Necmettin Giritlioğlu örnek bir işçi önderi olarak yaşadı, mücadele etti ve öldü. Aliağa Rafineri Grevi'nde vurulduğunda, son sözlerinde bile mücadeleyi düşünüyordu. > sayfa 8



Topyekün saldırılara karşı Fiili Meşru Direnişi Yükseltelim!

Tüm dünyada ve Türkiye'de sermaye sınıfı krizin faturasını işçilere kesiyor, esnek, güvencesiz çalışmayı kural haline getiriyor. Sermaye işçilerin can güvenliğini hiçe sayıyor. Patronlar hızla zenginleşirken, işçiler giderek yoksullaşılıyor.

İşçi sınıfı sendikalaşma, iş güvencesi, grev hakkı için mücadele ediyor. Fabrikaları, işyerlerini direniş odaklarına çeviriyor. Lokal direnişlerle sınıfın kolektif hafızasına hak mücadelesini not düşüyor.

Hakkımız Olanı Patronlara Yedirtmeyelim

OHAL süreci patronlar tarafından bulunmaz fırsat oldu. İşçi sınıfının patron-

lar karşısındaki savunma hattı olan kıdem tazminatı olmak üzere işçi sınıfının bütün hakları saldırı altında.

Hükümet sermaye isteklerini karşılamak için canla başla çalışıyor. İşçinin silahlı olan grev hakkını "grev ertelemeleri" adı altında fiilen ortadan kaldırıyor.

İşçi sınıfı ise fiili meşru direnişlerle haklarına sahip çıkıyor. Devlet-patron-sendika birliğine karşı işçi sınıfı yumruğunu masaya vuruyor.

Cam işçileri, hükümetin grev yasağına karşı 13 gün boyunca fabrikalarda yatıp kalktı. Metal fırtınasının açtığı fiili direniş yolundan güçlenerek yürüdü.

Petkim, Form Mukavva, Teknorot, Mutlu Akü işçileri direnişleri sonucu kazandı ve imzaladıkları sözleşmelerde

-belli maddelerden tavizler verilse de işçi sınıfı açısından kazanımla sonuçlandı.

Üretimden Gelen Gücümüzü Kullanalım

Devlet/sermaye kendi koyduğu yasalara uymuyor. İşçiler sendikalaşma, yıllık izin gibi temel yasal haklarını kullandıkları için işten atılıyor. Grev hakları hiçe sayılıyor, iş yerleri cehenneme dönüyor.

İşçi sınıfının, insanca bir ücret ve çalışma koşulları için, iş yerlerinden, atölyelerden başlayarak birlik ve dayanışma ruhunu güçlendirmek dışında seçeneği yok. Tek tek direnişlerle oluşturulan birimleri işyeri komitelerinde kalıcılaştırmak önümüzdeki görev olarak duruyor.



MERSİN LİMAN KOMİTELERİNİN ZAFERİ

> sayfa 2

Toz Bezi Değil Ev İşçisi

> sayfa 6

ADANA'DA FABRİKADA TEKSTİL İŞÇİSİ OLMAK

> sayfa 6

MERSİN LİMANI'NDA İŞYERİ KOMİTELERİNİN ZAFERİ

Sermayenin esnekliği ve güvencesizliği kural haline getirmesiyle, işçi sınıfı yoğun sömürü ile karşı karşıya kalıyor. Taşeron çalışmanın ve hak gasplarının yoğun yaşandığı iş yerlerinden olan Mersin Uluslararası Limanı'nda işçiler kölece çalışmaya "Artık Yeter!" dediler ve direnişe geçtiler!

29 Mayıs'ta Özgüneş taşeron işçileri konteyner ücretlerine zam, asgari geçim indirimi ve çocuk yardımı hakları için direnişe geçti. İşçilerin talepleri, 2 gün süren direnişin sonunda, diğer taşeron firmalarda çalışan işçilerin de desteği ile kabul edildi.

Taleplere Kayıtsızlık Direnişin Fitolini Yaktı

29 Mayıs günü, Mersin Limanı'nda ana bünye MIP'a (Mersin International Port) bağlı taşeron firma Özgüneş Nakliyat işçileri, gayri insani çalışma koşullarına karşı patronlara taleplerini kabul ettirmek için görüşmeyle güne başladı. Mesai öncesi yapılan görüşmede patronun taleplere kayıtsız kalması direnişin fitilini ateşledi. Ve Özgüneş işçileri o gün iş bıraktı.

İlk gün limandaki diğer taşeron işçileri de, Özgüneş işçilerinin eylemine destek verdi.

Özgüneş patronu ilk başta "direnişi umursamaz" tutum sergilese de günün ilerleyen saatlerinde işçiler arasına girerek sözlü tacizde bulundu. Patronun kargaşalık yaratma çabası işçilerin kararlı ve "patronu umursamaz" tutumu sayesinde başarılı olmadı.

Yılgınlık Yok!

2. Gün Direnişe Devam

İkinci günde de işçiler aynı kararlılık ile "zafere kadar direniş" dedi. İşten çıkartma tehditlerine rağmen işçiler geri adım atmadı, mücadele bilinciyle hareket etti.

Vakit öğleye geldiğinde diğer firmalardaki işçiler direnişi işçilerle bir araya geldi.

LDH (Liman Deniz Hizmetleri) adlı taşeron firma işçileriyle yapılan görüşmede, sorunların ve taleplerin ortak olduğu dolayısıyla mücadelenin ortak olması gerektiği ifade edildi. Sonuçta LDH işçileri de iş bıraktılar ve direnişi büyüttüler.

Patronlar Cephesi Anlaşmaya Zorlandı

İki taşeron firma işçilerinin yaptıkları büyük ve anlamlı direniş tüm liman içerisindeki ekonomik faaliyeti durdurdu. Bu durum yukarıdan aşağıya doğru, ana firma MIP'i ve Özgüneş'le LDH taşeron firmalarını sıkıştırdı.

Heyetler halinde gelen liman yönetimi önce taciz ve zorlama ile işçileri işe devam ettirmek istedi. Fakat işçilerin kararlı duruşu liman yönetimini anlaşmaya zorladı.

İşçiler kendi aralarında bir görüşme komite belirleyerek masaya oturdu.

İşçiler talepleri olan konteyner başı 15 lira zam ve çocuk parasını yazılı bir beyan ile aldılar. Ve ikinci günün sonunda direniş taleplerin kabul edilmesiyle sonuçlandı.

İşçilerin kararlı duruşu liman yönetimini anlaşmaya zorladı. İşçiler talepleri olan konteyner başı 15 lira zam ve çocuk parasını yazılı bir beyan ile aldılar.



Zafer Yolunun Taşlarını İşyeri Komiteleri Döşedi!

Mersin Limanı'nda konteyner tahmir tahliye, gemi tahmir tahliye (beden işçiliği), temizlik, güvenlik ve yemek işleri ana bünye olan MIP'a (Mersin International Port) bağlı farklı taşeron şirketleri tarafından yapılıyor. Bu şirketlerde işçiler ne mesai ücreti, ne asgari geçim indirimi, ne de çocuk parası alıyor.

Mersin Liman işçilerinin teslim alınmak istenen, ortaklaşa hareket ve mücadele kültürü aralıklarla yapılan eylemler ve bilinçlendirme çalışmalarıyla korunmaya çalışılırken, Özgüneş Taşımacılık bünyesinde çalışan işçilerin sendikalaşma çabaları ve işyeri komitelerini oluşturmaları hak arama kültürünü örgütlü düzeye taşıdı.

Özgüneş taşeron işçilerinin, iki yıldır süregelen sendikalaşma ve Toplu Sözleşme mücadelesi ve işyeri komiteleri ile gerçekleştirdiği küçük direnişlerde edindiği tecrübe Özgüneş ve LDH işçilerini zafere götürdü.

Limanda işçi komitesinin bir araya gelip ortak kararlar alması, işyerindeki sorunlara dair çözümler bulması, sınıfsal bilincin ve örgütlenmenin güçlenmesini sağladı.

Direnişin başlamasında, kararların hızlı alınmasında işyeri komitesi kritik bir önem taşıyor.

İşyeri komitesi Mersin Limanı'nda zafere giden yolun taşlarını döşemiş, işçilerin akli, yüreği ve yumruğu olmuştur.

güvenmesini engeller.

Peki işçilerin asıl sorması gereken sorular ve görmesi gereken sorunlar bunlar mı? HAYIR. İşçinin asıl sorması gereken sorular: "Neden biz fazla mesaiye kalıyoruz, neden rapor bile alamıyoruz, neden"

neden bu kadar az işçiyle çalışıyoruz ve neden iş yükümüz bu kadar fazla?"

Ortak sorunlar üzerinden sorular sorulduğu an işçilerin bir araya gelmesi sağlanmış olur.

Biz işçilerin birbirimize güvenmekten başkaca çaremiz yok. Sorunlarımız ortak. Yapmamız gereken işverenin oyunlarına gelmeyip, birlik olmaktır.

Emeğin Kültürü

DEDİKODU HAYALETİ

İşveren, işçilerin birlik olmaması için sürekli yeni yollar, yeni taktikler geliştirir. Bunlardan bir tanesi de işçilerin arasına DEDİKODU kültürünü yaymaktır. Bu şekilde biz işçileri asıl sorunlarımızdan uzaklaştırır.

İşveren kendisinin fiziken olmadığı zamanlarda hayaletini işçilerin üzerinde dedikodu ve rekabetle dolaştırır.

İşçiler işyerinde sürekli birileri hakkın-

da konuşmak isterler. "Neden O bu işi yapmadı? ya da "Neden işe geç kaldı?", "Bu arkadaş neden mesaiye kalmıyor", "Neden rapor aldı ki O'nun yüzünden biz çalışıyoruz?" gibi sorularla işçiler adeta birbirine hesap sormakta. Zaten dedikodu her zaman birileri hakkında konuşmak üzerinden gelişir. İşte bu anlayış biz işçilerin arasına nefret duygusunu aşılar ve işçilerin birbirine



Hükümete, patronlara ve sendikalara verilen mesaj ŞİŞECAM FİİLİ GREVİ

Kristal-İş Sendikası ile Cam İşverenleri Sendikası arasındaki Lüleburgaz, Gebze, Yenişehir, Mersin ve Eskişehir'deki 11 işyerinde çalışan 5 bin 500 işçiyi

Toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması nedeniyle Şişecam işverenine bağlı çalışan işçiler 24 Mayıs'ta 9 fabrika ve işyerinde grev başlatma kararı aldı. Bakanlar Kurulu'nun kararı ve Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın

imzasıyla "milli güvenliği tehdit" ettiği gerekçesiyle 60 gün erteledi.

Meşru Direniş Fiili Grev

Bunun üzerine, 6 bin cam işçisi 9 fabrikada direnişe geçti. Cam işçileri, 2015'teki metal fırtınasının izlerini takip ederek grev yasağı karşısında fabrikalarda fiili-grev başlattı.

13 gün boyunca fabrika önlerinde kurdukları çadırda dönüşümlü olarak kalan işçiler, işyerini terketmedi. Ve geç işbaşı yaparak, her vardiyada 2'şer saat iş bırakma eylemi gerçekleştirdi. Vardiya giriş ve çıkışlarında büyük bir coşku ve kararlılıkla sınıfın sesini yükseltti.

Fiili grevin hayata geçirilmesiyle birlikte, Kristal-İş Sendikası'nın grev yasağı sonrası görülen pasif ve "yasal yolları zorlayacağız" gibi uzlaşmacı tutumu işçiler tarafından reddedilmiş oldu. İşçiler sendikayı "işçiye sorulmadan sözleşme imzalanmaması ve taslaktaki taleplerde ısrarcı olunması" konusunda uyardı.

Uzlaşmacılığa Karşı İşçi İradesi ve Zoru!

13 gün boyunca gerçekleşen eylemlerin bitirilmesiyle sözleşmenin imzalandığı 4 gün boyunca işçiler tetikteydi. İşçilerin eylemin bitirilmesine itirazına sendikanın verdiği karşılık "anlaşmazsak aynı şekilde başarırız" oldu. Fakat sendika işçileri bilgilendirmeksizin görüşmeleri tamamlayarak sözleşmeyi imzaladı.

Ücret işçileri tam olarak tatmin etme- se de önemli kazanımlar sağlandı.

Kristal-İş TİS taslağından tavizler verdi ve sözleşmeyi işçilerle görüşmeden imzaladı. Bu durum işçilerde sendikaya karşı haklı bir tepki oluşturdu.

Saat ücreti zammında başta 1.13 TL zammı dayatan patrona karşılık sendika 2.60 TL zam istemişti ve

işçiler de bu rakamın altına kesinlikle düşülmemesi gerektiğini belirtmişti. Buna rağmen sendika kademelere göre 1.85 ile 1.91 TL (brüt) arasında değişen zammı kabul etti.

İkinci yıl için ise enflasyon oranında zam yapılması konusunda anlaşıldı. Sendikanın iki yıllık sözleşme talebi kabul edilirken, geçen sözleşmede yer alan idari maddeler aynen korundu.

İşçiler açısından Otocam fabrikasının durumu ve 32. madde, yani istirahat alan işçinin ikramiyesinden kesinti yapılmaması konusu çok önemliydi. Şişecam patronu sözleşme süresini 3 yıla çıkartma, Trakya Otocam fabrikasını TİS kapsamı dışında ele alma ve idari maddelerdeki değişiklik gibi dayatmalarından geri adım atmak zorunda kaldı.

Şişecam Direnişi Yeni Dönem İçin Örnek Oluyor

Şişecam Fiili Grevi hükümet ve patronların emeğe dönük kapsamlı saldırı stratejisine karşı, OHAL koşullarında, sınıfın mücadelesinin yeni mücadele dönemine örnek oluyor.

Ekmek ve Onur mücadelesi çetinleşirken cam işçilerinin direnişi sınıfın geneline ve toplumun bütününe güçlü bir direniş atmosferini yaymış oldu.

İrili ufaklı pek çok fabrikada grev yasakları karşısında geliştirilen fiili direnişlerin oluşturduğu kolektif birikime önemli bir katkıda bulundu.



Şişecam Fiili Grevi Hükümet ve patronların emeğe dönük kapsamlı saldırı stratejisine karşı, OHAL koşullarında, sınıfın mücadelesinin yeni mücadele dönemine örnek oluyor.

Kayyumun Kıyımına İşçiden Yanıt ORKİDE DİRENİYOR

15 Temmuz sonrası kayyumun el koyduğu İzmir'deki Orkide Yağ fabrikasında çalışan sendikacı işçiler işten atıldı. İşten atılan işçiler fabrika önünde direnişe başladı.

Bornova'da kurulu bulunan Orkide Çiçek Yağı fabrikasında işçiler, iş güvencesi, çalışma şartlarının ve ücretlerinin iyileştirilmesi için sendikalaşma sürecine girdi.

İşçiler, Hak-İş'e bağlı Öz Gıda-İş Sendikasını tercih ettiler ancak farklı iş kolunda gözükmüyor olmaları sendikalaşma sürecini uzattı. Sendika ile masaya oturmak istemeyen kayyum işçi kıyımı başlattı.

İşyerinde Kayyum Düzeni 12 Saat Mesai

Günde 12 saat çalıştırılan, bu tempoya rağmen "Üretim düştü" bahanesiyle işten atılan kadın işçiler, "Ne kadar mesaiye kaldıysak da çok çalıştıysak da verdiğimiz emeğin karşılığını alamadık hiçbir zaman. Biz de sendikaya üye olmaya karar verdik. Sendikamızın da her zaman arkasındayız. Hakkımızı hiçbir zaman helal etmiyoruz. 27 arkadaşımız da iş başı yapmadan direnişi bitirmeyeceğiz." diyorlar.

İşçiler, her sabah mesai saatleri arasında fabrikanın önünde bir araya geliyor.



İzmir Bornova'daki Orkide Çiçek Yağı fabrikasında işçiler, iş güvencesi, çalışma şartlarının ve ücretlerinin iyileştirilmesi için sendikaya üye oldu. Sendika ile masaya oturmak istemeyen kayyum işçi kıyımı başlattı.

Saat başı yaptıkları eylemlerde kayyum olan İzmir Deftardarı Tamer Utkucu'ya anayasal hakları olan sendikayı kabul etmesi ve atılanların işe geri alınmasını çağ-

rısı yapıyor. "Şalter inecek bu iş bitecek", "Kayyım şaşırma sabrımızı taşırma" ve "İş ekmek yoksa barış da yok" sloganlarını atıyor.

Petrol İşçisinin Kararlı Duruşu Patrona Geri Adım Attırdı!

Petrol-İş Gebze Şube Yönetim Kurulu üyesi Şivan Kırmızıççek'le Petrol işkolundaki durum ve toplu sözleşme döneminde yürütülen kararlı mücadele üzerine bir söyleşi gerçekleştirdik...

Petro kimya karın yüksek olduğu bir sektör fakat işçi ücretleri hızla eriyor. Bu konuda neler söyleyebilirsiniz?

Gebze bölgesinde kamu yok, hepsi özel sektör. Burada en yoğun örgütlü olan iş kolları arasında metal iş kolundan sonra petro kimya geliyor.

Bizde ücretler dışında ikramiyeler, sosyal haklar ayrıdır diğer sektörlerle göre yüksek gibi görünse de yoksulluk sınırının 4 binlerde olduğu bir ülkede tabi ki ücretler yeterli gelmiyor.

Sendikalı olduğumuz için işverenin iki dudağı arasında değiliz. Hayır diyebiliyoruz, mesela. O da işverenin kabul etmediği bir şey. Örgütlülük anlamında sağlam durursak toplu sözleşmede haklarımızı koruyabiliyoruz ya da ileriye götürebiliyoruz.

Petrol İş son süreçte toplu sözleşmelerle gündemdedi.

Sendikal mücadelede en büyük zorluk toplu iş sözleşme süreçlerinde yaşanıyor. İşçilerin talepleri yerine getiriliyor mu? Nasıl yürütüyorsunuz bu sözleşme sürecini?

Bizde grup sözleşmesi -Şişecam yahut MESS gibi- yoktur. Toplu sözleşme öncesi bir hazırlık süreci oluyor. Yıllardan beri gelen bir gelenek olarak mutlaka işyeri komitelerimiz oluyor.

Herkes kendi bölümünden komiteye adayını sunar ve iş yeri toplu sözleşme hazırlık komitesi oluşturulur. Hazırlık komitesi aracılığıyla ne kadar zam

"İşçilerin iradesi çok önemlidir. İşyeri komitesinin etkinliği ön plandadır. Süreç grev aşamasına gelirse, o komite grev komitesine dönüşür."



isteneceği sosyal hakların neler olacağı belirlenir işçiler tarafından. Bu bilgiler şubeye gelir ve taslak hazırlanır.

Daha sonra bu taslak işverene sunulur ve toplantılara mutlaka işyeri sendika temsilcileri, şube temsilcileri ve genel merkez temsilcileri katılır. Her toplantı sonrasında mutlaka temsilciler

Mücadele yükselmeye başlayınca devlet müdahale etti, milletvekilleri araya girdi, polis girdi, OHAL ve darbe bahane edilerek işten atmalar oldu. Sendikada buna karşı etkili eylemler yaptı. Yine de işçiler orada istediklerini alamadılar. Bu kadar sindirilmişliğin ve baskının olduğu bir ortamda işçilere geri adım attırırız gibi bir durum vardı devlet açısından. Baktılar ki işçiler kararlı, bu kez kendileri geri adım atmak zorunda kaldılar.

kendi işyerlerine dönerler ve aktarımını yaparlar. Bir sonraki adımda nerede durulacağı ve talepler belirlenir.

Yani özetle işçilerin iradesi çok önemlidir. Komitenin etkinliği ön plandadır. Süreç grev aşamasına gelindiğinde örneğin o komite grev komitesine dönüşür. Kimi yerlerde ihtiyaca göre yenilenir veya dağılır.

Petkim sürecinde Aliğa ilçesindeki şubenin önemli bir duruşu oldu. O direniş sürecini nasıl görüyorsunuz?

Son olarak söylemek istediğiniz var mı?
İşçi sınıfı tarihinin en yoğun saldırılarının olduğu dönemden geçiyor. Kiralık işçilik, kıdem tazminatı, BES sürekli bir saldırı var. Bu haklar için bizden önce birileri mücadele etti ve bu hakları bize emanet etti. Bizim de yapacağımız haklarımızı korumak ve geliştirmektir.

Herkesin bu gözle bakması, mücadeleyi büyütmesi, bir araya gelmesi, dayanışmayı güçlendirmesi gerekli, bu süreçten ancak böyle çıkabiliriz.

kısa... kısa... kısa... kısa... kısa... kısa... kısa... kısa... kısa...



Türk İş'e bağlı **Selüloz İş Sendikası**'nın örgütlü olduğu İzmir'deki **Form Ambalaj Koruyucu Fabrikası**'nda 24 Mayıs'ta başlayan grev 45 günün ardından sona erdi. İki yıllık imzalanan toplu sözleşmeye göre işçiler, ilk yıl 300, ikinci yıl 225 lira zam alacak. Sosyal haklarda ilk yıl yüzde 25, ikinci yıl enflasyon oranının iki katı oranında iyileştirme yapılacak.

35 günlük olan ikramiye birinci yıl 60, ikinci yıl 70 güne çıkarılacak.

★ ★ ★

İstanbul Tuzla'da kurulu **Mutlu Akü**

ve Mutlu Plastik fabrikasında 17 Haziran'da başlayan grevin ardından Petrol İş Sendikasıyla Toplu İş Sözleşmesi imzalandı.

1. yıl 500 TL, 2016 girişliler için 450 TL zam yapılırken 2. yıl enflasyon oranı + ilk 6 ay için 50 TL, ikinci 6 ay için 25 TL zam kararlaştırıldı. Sosyal haklarda enflasyon oranında zam alındı. Gece zammı yüzde ise 21,5 oldu.

★ ★ ★

Türkiye Denizciler Sendikası (TDS), İzmir Büyükşehir Belediyesi bünyesindeki **İZDENİZ AŞ** ile toplu sözleşmesi görüşmelerinden uzlaşma çıkmaması üzerine, alınan grev kararının 12 Temmuz'dan itibaren uygulanacağını bildirdi.

★ ★ ★

Metal işçilerinin toplu sözleşme dönemi yaklaşırken Bursa'da bulunan **Bosch**'tan 27 işçi işten atılırken, İstanbul'da

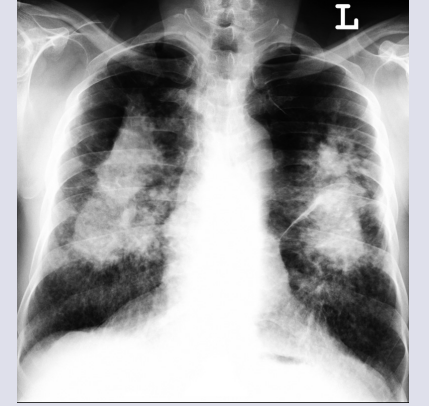
Siemens'ten ise 15 işçi çıkarıldı ve bu rakamın 125'e ulaşacağı bildirildi. Öte yandan Renault işçileri işten atmaların kendi fabrikalarına yönelmesi durumunda iş durdurma eylemlerine hazırlandıklarını ifade ettiler.

★ ★ ★

Kolin ve Türkerler şirketlerine ait **İzmir Gaz AŞ Genel Müdürlüğü**'nde çalışan işçiler sendikalaşınca 23 işçi işten atıldı. **DİSK Enerji Sen**'e üye oldukları için atılan işçiler, sendikalı olarak işe geri dönmek için evlem yapmaya başladı.



Meslek Hastalığı Silikozis



Meslek hastalıkları hala halk sağlığı üzerinde ciddi bir tehdit oluşturmaya devam etmektedir. Silikozis bunların arasında bilinen en eski ve en sık görülen meslek hastalıklarından biridir. Silikozis'in etkeni olan silika dünyada en bol bulunan minerallerdendir.

Silika tozunun solunmasıyla hastalık meydana gelir. Silika'ya maruziyetin olduğu birçok alan vardır. En çok maden ocaklarında, galeri açılmasında çalışanlar, karayolu, demiryolu yapımında, baraj inşaatlarında, tünel yapımında çalışanlar, dış teknisyenleri, kot kumlama işleri yapanlar silikaya maruz kalmaktadırlar.

Silikozis açısından riskli diğer işler yine kum, kaya, taş veya madenlerin kullanıldığı ya da işlendiği dökümcülük, cam sanayi, seramik ve çanak çömlek yapımı, kiremit, çimento üretimidir. Bu gibi işyerlerinde çalışanlar, bir kısmı çocuk denilebilecek yaşta olmak üzere 24 saatlerini geçirecek çok yoğun silika tozuna maruz kalmışlardır.

Güvencesiz Çalışma Riski Yükseltiyor

Küçük, ruhsatsız atölyelerde veya denetimden yoksun ve sigortasız işçi çalıştıran yerlerde silikozis riski daha da artmaktadır.

Silikozis tanısı konduktan sonra toz maruziyeti ortadan kalksa bile hastalık ilerlemeye devam etmektedir. Aynı zamanda silikozisli hastalarda verem görülme riski artmıştır.

Silikozisin tanısı tozla temas öyküsüne ve akciğer filmi bulgularına bakılarak konur. Silikozisli hastaların erken dönemde bir şikayetleri olmayabilir. İlerleyen dönemlerde en sık nefes darlığı ve öksürük meydana gelir.

Hastalığın evresi düşük ya da yüksek miktarda toza ne kadar süreyle maruz kaldığına göre değişir. Eğer bu toza çok yoğun maruziyet varsa aylar içinde bile hastalık gelişebilir.

Silikozis hızlı ilerleyen ve öldürücü meslek hastalıklarından birisi olup koruyucu tedbirlerle önlenir.



KIVILCINDAN ALEVE

MUTLAK KÖLELİĞE KARŞI

Kolektif Defans

Finans kapital işçi sınıfına karşı tarihin en yoğun ve şiddetli saldırısını başlattı. Sermaye mutlak köleliği çalışma düzeni haline getirerek, sınıfı enkazlaştırmayı hedefliyor. Bu yönde sistematik güvencesizleştirme, esnekleştirme, enformelleştirme politikaları izliyor. Kapitalist devlet bu sürecin ihtiyaçlarına göre biçim alarak, total devlete dönüşüyor. Alt sınıflar üzerinde kurduğu meşruiyeti önemsemeyen, katlaşıp, bütünüyle sermayenin "arzularına" hizmet ediyor.

Sınıfın en ufak hak talebini ve hak mücadelesini bastırmaya, sindirmeye çalışıyor ve sermayenin ihtiyacı olan düzenlemeleri hayata geçiriyor.

Kavgayı Örgütlemek

Kıdem ve ihbar tazminatı fona devredilerek, sınıfın geleceği gasp edilmeye çalışılıyor. Kiralık işçilik, özel istihdam büroları, uzaktan çalışma gibi yöntemlerle sınıfın güvencesizleştirilmesi hedefleniyor. Sistematik esnekleştirmeye sınıfın gücü kırılmak isteniyor, taşeronlaşmayla kardeşliğinin bozulması arzuluyor.

İşçi sınıfı sınıf içgüdüleriyle gelen saldırının boyutunun ve yıkıcılığının farkında. Sessiz gibi görünse de içinde ciddi bir sınıfsal öfke biriktiriyor. Hemen her sektörde kendini gösteren lokal eylemler bu arayışın ve örgütlenme ihtiyacının somut dışavurumu olarak dikkat çekiyor.

Sınıf, acil olarak kavga ve mücadelenin örgütlerini yaratmalıdır.

İşyeri Komiteleri: Kavga ve Mücadele Örgütü

Özellikle inşaat, maden, tekstil sektör-

leri sınıf için modern ölüm kamplarına dönüşmüş durumda. Diğer sektörler de sınıfın ölüm çemberleri gibi işlev görüyor. Kölece çalışma düzeni, düşük ücret, güvencesizlik sınıfın kötürümleşmesine yol açıyor.

Metal işçilerinin grev kararı ve Petkim sözleşmesi gibi sınıf yer yer ayağa kalkıyor. Bazen AKG ve Teknorot işçilerinin fabrika işgalleri gibi, radikal hamleler gerçekleştiriyor.

Ne var ki finans kapital, siyasi iktidar ve kapitalist devlet en sert şekilde müdahalelerle bu direnişleri kırmaya çalışıyor. Metal işçilerinin greve çıkması, bakanlar kurulu kararıyla engelleniyor, Petkim sözleşmesi hükümetin, polis ve işverenin müdahalesine maruz kalıyor. YHK'ya gidilmemesi için sözleşme imzalanıyor.

Sınıf kısacası soluksuz ve dermansız bırakılarak, olana ve verilene razı bir yığına dönüştürülmek isteniyor.

Birleşirsek Kasırgaya Dönüşürüz: Haydi İşyeri Komitelerine!

2017 yılının başta metal ve bir dizi işkolunda sözleşme yılı olması her şeye rağmen bir şans olabilir. Bu kadar sıkıştırılmışlık içindeki sınıf, yeni bir öfke patlamasıyla harekete geçebilir. Bütün şartlar ve koşullar, özellikle metal sektöründe hazırdır. Başta Bursa olmak üzere bazı stratejik illeri ve havzayı yeni bir metal dalgası sarabilir. Bu sefer fırtına değil, metal kasırgası doğabilir.

MESS'in, hükümetin, bürokratik sendikaların sınıf karşıtı politikalarının şiddet-

leneceği bilinmelidir.

Hazırlıklı olmalıyız. Metal işçileri kurdukları ya da kuracakları işyeri komiteleriyle birliğini sağlamalı, kavgaya hazırlanmalıdır. Doğacak yeni dalga sınıfın diğer bölükleri için de bir ayağa kalkış olmalıdır.

Acil görev kavga ve mücadele örgütleri olan işyeri komitelerinde birleşmektir. Unutmayalım ki, mücadele ve mücadelenin zenginliği bu örgütlenmenin üst biçimlerini de yaratacaktır.

Şimdi görev kolektif defansı örgütlemek, yaratmaktır. Bu defans aslında kolektif ofansın, militan mücadelenin rahimidir.

Yani birlik için işyeri komitelerinde, mücadele için işyeri komitelerinde, zafer için işyeri komitelerinde birleşmek ve kavgayı örgütlemek zorundayız.

Birlik için işyeri komitelerinde, mücadele için işyeri komitelerinde, zafer için işyeri komitelerinde birleşmek ve kavgayı örgütlemek zorundayız.



Turizm İşçileri Dayanışma ile Güçlenir

Turizm işçilerinin çalışma koşullarına, yaşadıkları sorunlara ve örgütlenmeye dair Dev-Turizm İş İstanbul Şube Başkanı Salih Karakoç ile söyleştik...

Dev-Turizm İş sendikası bahseder misiniz?

Sendikamız turizm alanında faaliyet yürütüyor. Turizm alanı biliyorsunuz, en örgütsüz alanlardan birisidir. 2011 yılında eskiden DİSK'e bağlı olan OLEYİS sendikasının HAK-İŞ'e bağlanmasıyla bir boşluk oluştu. Biz de bu boşluğu doldurmak için Devrimci Turizm İş'i kurduk.

İşsizlik Yükseliyor

Türkiye ekonomisinin en önemli sektörlerinden bir tanesi olan turizm sektörünün son durumu nedir?

Ülkedeki koşullardan dolayı turizm sektörü şu an en kötü dönemini yaşıyor. Otellerin doluluk oranları yüzde 40'lara

gerilemiş durumda. Almanya, Rusya ve diğer ülkeler ile izlenen politika yüzünden turistler gelmiyor. "Türkiye'de her an bomba patlayabilir, gitmeyin" uyarıları yapılıyor. Bunların hepsi turizmi geriletıyor, oteller kapanıyor, turizm çalışanlarını işsiz bırakıyor.

En önemlisi KHK'larla yüz elli bine yakın kamu emekçisinin işten atılması da bunu büyük oranda etkiledi. Bu insanlar tatile gidiyordu, yıllık izinlerini aileleriyle birlikte yazlık tatil yerlerinde geçiriyordu.

İşçilerin çalışma koşulları nasıl?

Mutfaklarda elektrik tesisatları tezgahların altından geçiyor. Bir işyerinde dökülen çorba iki işçinin elektrik çarpması sonucu yanmasına sebep oldu. Bu işçiler yabancı uyruklu olduklarından hiçbir kayıtları vs. de bulunmuyordu.

Hizmet sektörü esnek çalışmanın en çok dayatıldığı yer. Özellikle iş kazaları basına, mahkemelere yansımadağı için pek gündem olmuyor.

Örneğin mutfaklarda elektrik tesisatları tezgahların altından geçtiğinden tehlikeli hal alabiliyor. Mesela bir işyerinde dökülen çorba iki işçinin elektrik çarpması sonucu yanmasına sebep oldu. Bu işçiler yabancı uyruklu olduklarından hiçbir kayıtları vs. de bulunmuyordu. Bu işçiler için dava dahi açılmadı.

Özellikle garsonlar için sürekli ayakta durma, ayakta ve dizde sağlık sorunla-

rına neden oluyor. Ama bunların hiçbiri görünmüyor ve meslek hastalığı olarak adlandırılmıyor.

Çalışma süresi haftalık 45 saatin üzerine çıkıyor, ancak ücret ödenirken işveren bunu tam olarak ödemiyor. Çünkü işçiler örgütsüz ve hak aramıyor.

İnadına Dayanışma!

Son olarak "Ekmek ve Onur" gazetesine ve turizm sektöründe çalışan işçilere söylemek istedikleriniz nelerdir?

Gazetenizi takip ediyorum. İşçilerin kendi sorunlarını bulabileceği yazıların olması güzel.

Dayanışma işçiler için çok önemlidir. Hak gaspının daha az olduğu, iş güvencesinin daha çok olduğu, sosyal hakların daha geniş olduğu bir düzeni getirir dayanışma. İşte bu yüzden, inadına DİSK'te, inadına Dev Turizm İş'te buluşalım.

ADANA'DA FABRİKADA TEKSTİL İŞÇİSİ OLMAK



Adana'da uluslararası firmalar için üretim yapan bir tekstil fabrikasında çalışan emekçi bir kadın arkadaşımızla görüştük. Çalışma koşulları, işyerinde yaşanan sıkıntılar ve bunlarla ne şekilde mücadele ettiklerine dair bir röportaj gerçekleştirerek yaşanan sorunları onların ağzından aktarmak istedik.

İşyerinin genel koşullarını bize aktarabilir misin?

Burası uluslararası bir firmaya gömlek dikeyor. Yaklaşık 650 kişiyiz. Mesai sabah 8'den akşam 18.30'a kadar sürüyor. Çoğunlukla kadınlar çalışıyor. Bir saat öğlen molamız ve günde iki defa on beş dakikalık molalarımız oluyor. Beraber çalıştığımız insanlarla görüşebileceğimiz pek zamanımız olmuyor. Ustabaşı ve patronlar sürekli bizi izliyorlar.

Ne zamandır bu sektördeisin? Bu süre içerisinde neler yaşadın?

Bu işe 11 yaşımıdayken başladım. Şu anda 36 yaşındayım.

Daha önceki işyerimde eşimle beraber 13 yıl çalıştık. Kendisi sigortalı diye bana sigorta yapmadılar. Şu anda sadece bir yıllık sigortam var. Hayatım bu işte geçti.

İki çocuğum var ve nerdeyse beraber hiç vakit geçiremiyoruz.

İşyerinde yaşadığın sıkıntılardan biraz bahsedebilir misin bize?

Burada mesai saatleri içinde konuşmak yasak. İçeride herhangi bir şey yemek, hatta kulaklıkla müzik dinlemek bile yasak. Bunlar iş verimliğimizi düşürüyormuş. Bir makinadan farklı değiliz onların gözünde.



İşyerinde su içebileceğimiz bir yer yok. Susarsak molaları bekleyip, lavabolardan su doldurmak zorunda kalıyoruz. Öğlen yemekleri zaten çok kötü. Sadece pilav ve salatanın verildiği zamanlar var. Sulu yemekler çok yağlı ya da tatsız oluyor.

Ayrıca onların koydukları yasakları çiğnersek uyarı veriyorlar ve üç uyarı alırsak işten atıyorlar.

İşten çıkarılma halinde Kıdem Tazminatı hakkınız veriliyor mu?

Hayır. Beş yıl çalışmış dahi olsan tazminat vermiyorlar. Uyarı alanlara bir kâğıt imzalatıyorlar ve tazminat hakkı-

nı elinden alıyorlar. İnsanların da tüm bunlardan haberi yok, okumadan imzalatıyorlar.

Hepimizi korkutarak yasal olmayan bir şekilde hakkımızı gasp ediyorlar. Ben de Ekmek ve Onurcu arkadaşlardan tüm bunların yasal olmadığını öğrendim ve buradaki herkese anlatıyorum.

Kadınların yaşadığı sıkıntılardan bahsedebilir misin bize?

Çalışan erkekler ve ustabaşları sürekli küfürlü konuşuyor ve genç kadınları taciz ediyorlar. Şikâyetlerimizi dikkate almıyorlar. Zaten kadınlar işlerini kay-

betme korkusu ve ailelerinin baskısıyla ses çıkaramıyor.

En kötüsü ise regl zamanları tuvalete gitmek için izin verilmiyor. Bu dönemler tam bir işkenceye dönüşüyor. Ağrıları saymıyorum bile... Tüm gün oturarak çalışıyoruz. Parçaları her günün sonunda sayıyorlar. Regl zamanlarında az parça çıkarınca azarlar başlıyor. Biz de utandıığımızdan anlatamıyoruz derdimizi.

Hatta sekiz aylık hamile bir arkadaşım var. Şu an paraya ihtiyacı olduğundan çalışıyor.

Bu şartlara karşı sizler neler yapıyorsunuz hangi yolları izliyorsunuz?

Bir sendikamız yok, ama sizlerle tanıştıktan sonra haklarımızı da öğrenip arkadaşlarımızla diğer işçileri bilgilendirmeye başladık. İnsanlar burada kendilerini şanslı sayıyorlar ve işlerini kaybetmekten korkuyorlar. Çünkü çoğu yerde işçiler sigortasız, hatta asgari ücretin altında çalıştırılıyor. Bizim fabrika da sigortayı birlikte iş yaptıkları firma zorunlu kıldı diye yapıyor zaten.

Yine de insanlarla konuşuyoruz ve daha iyi şartlar için bir çalışma yürütüyoruz. Öncelikli hedefimiz yandaş olmayan bir sendikayı fabrikaya almak ve kadın arkadaşlara yapılan baskılara son vermek.

Toz Bezi değil Ev İşçisi



Ev içindeki işler büyük ölçüde kadınlar tarafından maddi bir karşılığı olmaksızın yerine getirilir. Kadının yapması gereken doğal işler olarak görülür. Bir ücret karşılığı yerine getirildiğinde ise yine ağırlıkla kadınlar tarafından yapılan; meslek gibi görülmeyen, düşük değerli bir çalışma biçimi olarak görülür.

Temizlik, Yemek, Bakım... Hep Kadınlara

Tahminlere göre dünyada çoğunluğu kadın olmak üzere 67,1 milyon insan ev işçisi olarak çalışıyor.

Temizlik yapıyor, yemek yapıyor, çocuklara ve yaşlılara bakıyor; çoğu kez ise göçmen işçi olmanın getirdiği hak kayıplarıyla karşı karşıya kalıyorlar ev işçileri. Kapalı kapıların ardında,

“olmayan yasal hakları” ile, istismar ediliyor hatta şiddet görüyorlar.

Neredeyse hiçbir yasal hakları olmayan ev işçilerine dair Eylül 2014'de kabul edilen torba yasa ile bazı değişiklikler yapıldı. Yasadaki düzenleme, ev işçilerini aynı işverenle 10 günden az çalışan ve 10 günden fazla çalışan olarak ayırdı.

Ev işçisi aynı işverende bir ay içerisinde 10 gündem fazla çalışıyorsa tüm sigorta haklarından yararlanabilirler, 10 günden az çalışıyorsa sağlık, yaşlılık, ölüm sigortalarından faydalanamıyor.

Ev İşçilerinin Kaderi Güvencesizlik mi?

“Ay içerisinde aynı gündelikçi 10 günden az çalıştırılan kişiler kendi evle-

rinde yaşanan iş kazasından sorumlu tutulmayacaklar.” tanıtımıyla gelen yasa ev işçisi için değil; adeta işverenin çıkarı için düzenlenmişti.

Ayda tek bir gün dahi çalışan işçinin sigortasını yapmak zorunda olan işverenin ekmeğine yağ süren bu düzenleme ev işçilerinin de haklarını gasp etti.

Ne sosyal güvencesi ne de can güvenliği olan ev işçileri çok düşük ücretlerle amansız koşullarda çalışırken; bir yandan da işçinin en doğal hakkı sigorta gibi haklarından oluyor.

Devlete, işverene geri adım atılabilmemenin yolu elbette ki, ev işçilerinin yan yana durarak, hakları için mücadele etmesinden geçiyor.

Toz bezi değil, köle değil, işçi olduğumuzu hatırlatana dek...



HAKLARIMIZI BİLELİM YILLIK İZİNLER

4857 sayılı İş Yasası'nın 53. Maddesine göre, işyerinde işe başladığı tarihten itibaren, deneme süresi de içinde olmak kaydıyla, en az 1 yıl çalışmış olan işçilere yıllık izin verilmesi zorunludur.

Yıllık izne ait hususların emrediciliği nedeniyle bu haktan vazgeçilmesi mümkün değildir.

Yazın gelmesiyle birlikte işyerlerinde bu yazın izin planları da yapılmaya başlandı.

Ancak yıllık izin hakkının kullanılmasında işçilerin dikkat etmesi gereken bazı önemli hususlar var.

Yıllık izin süreleri

a) 1 yıldan 5 yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara 14 günden,

b) 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden,

c) 15 yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara 26 günden az olamaz.

Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.

Ancak 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle, 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz.

Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş olan diğer ücretli ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izinden sayılamaz.

Yıllık izin süresine rastlayan Ulusal bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatili günleri izin süresinden sayılmaz.

Yıllık iznimi farklı zamanlarda kullanabilir miyim?

Ana ilke olarak yıllık izin süresinin işveren tarafından bölünme-

mesi ve bu sürelerin sürekli bir şekilde kullanılması öngörülmüştür. Ancak, izin sürelerinin, tarafların anlaşması halinde bir bölümü 10 günden aşağı olmak üzere en fazla üçe bölünebilmesi mümkündür.

Yıllık izinler ücretli mi?

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır. Eğer işçi iznini bulunduğu şehrin dışında geçirecek ise 4 gün ücretsiz yıl izninde kullanabilir.

Taşeron bir firmada çalışıyorum yıllık izin hakkım var mı?

Bir yıldan fazla çalışan herkesin yıllık izin hakkı vardır. Alt işveren yıllık izni vermiyor ise sorumlu

ana firmadır. Ve hatta asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmamasını sağlamakla, alt işveren ise 6. Fıkraya göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.

Yıllık izni kullanmadan iş sözleşmesi biterse

İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

İşyerinde işe başladığı tarihten itibaren, deneme süresi de içinde olmak kaydıyla, en az 1 yıl çalışmış olan işçilere yıllık izin verilmesi zorunludur.



"Beni sarsmayın, cebimdeki işçilerin evraklarını alın, kan bulaşmasın; greve devam edin."

NECMETTİN GİRİTLİOĞLU

1944'de Ankara'da doğan Giritlioğlu, ilk ve orta öğretimini tamamladıktan sonra bir süre Devlet Tiyatroları'nın düzenlediği kurslara katıldı ve bu kurumun çeşitli tiyatrolarında oynanan temsillerde rol aldı. 1967'de Ereğli Demir Çelik İşletmesinde soğuk haddehanesinde işçi olarak çalışmaya başladı.

Bir yıl sonra Ereğli'de örgütlenme çalışmalarında bulunan DİSK'e bağlı Türkiye Maden İş Sendikası'na girerek, gençlik kolu başkanlığına getirildi. Bu arada Ereğli Demir Çelik İşletmesinde örgütlü olup, toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip Türk İş'e bağlı Türk Metal sendikasının tabanında çalışmak üzere Maden İş'ten ayrıldı.

Ereğli'de Taban Örgütlenmesi Kuruluyor Sınıf Bilinci Geliyor

1969'da Türk Metal sendikasının bünyesinde dışında ama özellikle sendika üyelerinin bilinçlenmesine yönelik "Toplu Sözleşme ve Grev Dayanışma Komitesi"ni kuran Giritlioğlu'nun bu çabası işçiler arasında önemli bir birikime yol açtı.

Aynı yıl Türk Metal Sendikası'nın Ereğli Demir Çelik İşletmesinde başlatıp uzlaşarak noktalandığı grevden sonra işçilerin DİSK'e bağlı Türkiye Maden İş Sendikası'na geçmesinde de Giritlioğlunun bu çabası etkili oldu.

1968'de Ereğli'de açılan Vietnam sergisi bahane edilerek, polis tarafından gözaltına alındı ve ağır işkenceye maruz kaldı.

Şubat 1969'da İstanbul'daki Kanlı Pazar mitingine katıldı.

1969'un sonunda Ereğli'deki işinden atılan Giritlioğlu, Ankara'ya giderek Yapı İşleri Sendikasında çalışmaya başladı. Sendika başkanı İsmet Demir'le inşaat işçilerini örgütledi.

YİS'in Ankara şube başkanlığına getirildi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi'ndeki inşaat işçilerinin örgütlenmesinde çalışırken devrimci gençlik hareketiyle ilişkiler geliştirdi.

Ankara'dan İzmir'e Hiç Durmadan Mücadeleye

Örgütlenme çalışmalarını hızlandıran YİS Aliağadaki Rafineri inşaatında önemli sayıda işçiyi kaydederek toplu sözleşme yapma yetkisi elde etti. Ancak Aliağa gibi stratejik önemde bir bölgeyi YİS'in örgütlemesine göz yummayan hükümet sendikaların yetkisini iptal ederek Yapı İş'e verince bu kez rafineride tank inşaatı yapan Çavuşoğlu-Kozanoğlu'nda çalışan işçiler adına toplu sözleşme yetkisi aldı.

Ve Necmettin Giritlioğlu İzmir'e gelerek, yapılan kongre sonucunda Yapı İşleri Sendikası'nın genel başkanlığına getirildi. Sendika grev uygulamasını 22 Ağustos 1970'te başlattı.

Aynı günün sabahı rafineriye gelen Sovyet teknisyenlerine grevci işçiler tarafından içeriye girmeyecekleri bildirildi. Teknisyenler geri döndüler. Teknisyenleri getiren arabanın şoförü ile işçiler arasında çıkan tartışmaya müdahale eden Giritlioğlu, patronların adamı olan şoförün açtığı ateşle vuruldu.

"Her Ölenin Yerine Bin Kişi Gelir..."

Necmettin Giritlioğlu örnek bir işçi önderi olarak yaşadı, mücadele etti, öldü. Aliağa Rafineri Grevi'nde vurulduktan sonraki son sözleri, sermayenin sınıfa yönelik kanlı provakasyonuna göğüs gerercesine; "Beni sarsmayın, cebimdeki işçilerin evraklarını alın, kan bulaşmasın; greve devam edin." olmuştur.

"...Necmettin'i öldürenler, Demir Döküm fabrikasında işçiye saldıranlardır. Necmettin'i öldürenler 16 Haziran'da 200 bin işçiye kurşun yağdıranlardır. Ölen ölür, kalan sağlar bizindir..." *

Sınıf yiğiti önderi Necmettin Giritlioğlu, Aliağa işçilerinin mücadelesinde yaşıyor. Ve her 22 Ağustos'ta, isminin verildiği Aliağa'nın ortasından geçen caddede kendisini vuranları kahredercesine anılmaya devam ediyor.

*YİS bildirisinden bir bölüm...

Kenan Budak İşçi Buluşmaları

SINIF BİLİNİCİNİ KUŞAN! İŞYERİ KOMİTELERİNDE BİRLEŞ!

Kenan Budak İşçi Buluşmaları 4. yılında 30 Temmuz'da İstanbul, İzmir, Adana ve Mersin'de işçi sınıfının öncülerini bir araya getiriyor.

Sermayenin sınıfa dönük kapsamlı saldırıları karşısında işçi sınıfının bütünlüklü bir mücadele stratejisinin yokluğu ve sendikaların işbirlikçi tutumları işçilerin elini zayıflatıyor.

İşçi sınıfı, henüz Türkiye çapında bir çıkış yakalayamasa da irili ufaklı fiili direnişler, hak arayışları, sendikalaşma mücadeleleriyle hareket halinde.

Mücadele Deneyimi Birikiyor

İşçi sınıfının öncü militanı olan Kenan Budak şahsında gerçekleşen işçi buluşmaları, sınıfın mücadele deneyimlerinden yola çıkarak işçi hareketinin durumunu tartışıyor, sınıfın enerjisini biriktiriyor ve yaygınlaştırıyor.



Farklı işyerlerinden, atölyelerden, fabrikalardan bir araya gelen işçiler, sorunlarını, deneyimlerini ortaklaştırıyor. Patronların kapsamlı saldırıları karşısında, emeğin örgütlenme ve mücadele biçimlerini zenginleştirmeyi hedefliyor.

İşyeri Komitelerini Yaygınlaştıralım

İşçi sınıfının mücadelesini ekonomik taleplerle sınırlayan ya da işyeri direni-

şinden yola çıkarak onun çok üstünde hedefler belirleyen eğilimler işçilerin iradesini kırıyor ve sınıf mücadelesini zayıflatıyor.

İşçi sınıfı mücadelesinin ihtiyacı, işçilerin inisiyatifiyi açığa çıkaracak işyeri komitelerini inşa etmektir. Bu komiteler, işçilerin işyerindeki mücadelesinde adım adım haklarını koparıp almasını sağlar. Kenan öne çıkacak işçi önderlerinin de sınıf



bilincini güçlendirecektir. İşte bu bakış açısı

4 ilde gerçekleşecek işçi buluşmalarımızda, tartışmalarımıza yön verecek ana eksen olacak. Gün boyunca yürüteceğimiz tartışmalar bilincimizi tazeleyecek.

Sınıfın içinden sınıfın inisiyatifiyle yetişecek özneler sermaye karşısında zafere yürüyecektir.

Sömürünün Yoğunlaşması MOBBING

Mobbing her ne kadar psikolojik şiddet, yıldırma ya da taciz olarak bilirse de aslında dipte daha keskin bir amacı gizler: sömürüyü, iş yükünü yoğunlaştırmak.

İster fabrikada çalışalım, ister bir ofiste masa başında ya da bir inşaatta. Mobbing hem uygulanan işçiyi hem de bu duruma şahit olan diğer işçileri etkiler.

Patronun, yöneticinin ya da dayıbaşının mobbing amaçladığı:

- > İşçileri yalnızlaştırmak ve birleşmelerinin önüne geçmek.
- > İşçileri ne yaparlarsa yapsınlar sonucu değiştirecek güçleri olmadığına inandırmak, çaresiz hissettirmek.
- > Diğer işçilere gözdağı vermek.
- > İşçileri, hem zaman hem yoğunluk olarak daha çok çalıştırmak.
- > Ve tabii ki bunların sonucu olarak ÜRETİMİ ARTTIRMAK. Yani sömürüyü arttırmak.

Mobbingin sonucu; en küçüğünden en büyüğüne patronların cebine giren artı değer, işçilerin kullandığı antidepressan, iş kazası/iş cinayeti, intihar ya da işten kovulmadır.

Mobbingin ilacı; bireyselleşerek



değil birleşerek, sinerek değil hakkını arayarak, rekabetle değil dayanışarak karşı çıkmaktır.

Neyse ki Türkiye'de patronlar kendi yazdıkları hukuku katlederken, mobbing konusunda iş mahkemeleri kısmen işler nitelikte.

Eğer size uygulanan baskının kasıtlı, sistemli ve sürekli olduğunu düşünüyorsanız iş mahkemelerine başvurmak biraz zaman alsada da çözüm getirir.

Mobbing davalarında, işçi mobbingin olduğunu kanıtlamaya çalışmaz, patron mobbingin olmadığını kanıtlamaya çalışır. Dolayısıyla mobbing davaları genellikle işçilerin lehine sonuçlanır.

Ancak mobbingle asıl mücadele işyerinde birleşmeyle olur.

İşyerinde Birlik için Taktikler

Patron/yönetici olmadan işyeri dışında diğer işçilerle görüşelim, işyeri sıkıntıları üzerine konuşalım.

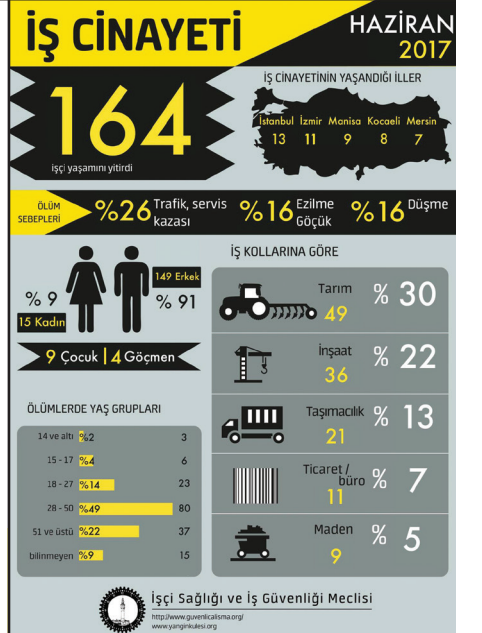
> Haklarımızı öğrenelim ve iş arkadaşlarımıza öğretelim.

> Patronlar işyerinde rekabeti sever; biz mesai arkadaşlarımızla dayanışalım.

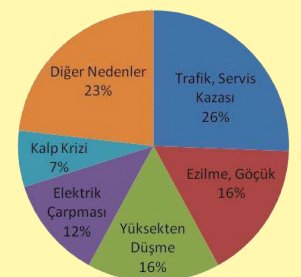
> Patronlar kime ne kadar maaş verdiklerini bilmemizi istemez. Aldığımız ücretleri konuşalım. Bu tutum en çok zam dönemlerinde ücretlerimize olumlu şekilde yansır.

> Başka bir arkadaşımızın mobbinge maruz kaldığını görürsek onu yalnız bırakmayalım. Unutmayalım ki mobbingin muhatabı tüm işçilerdir.

> Ve son olarak mutlaka işyeri komitelerimizi kurarak beraber hareket edelim.



İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi (İSİG) Haziran ayı iş cinayeti raporunu açıkladı. Rapora göre Haziran ayında en az 164 işçi ve emekçi iş cinayetinde can verdi. Böylece 2017 yılının ilk 6 ayında iş cinayetlerinde yaşamını yitirenlerin sayısı en az 906 oldu.



2017 Haziran / İş Cinayetlerinin Nedenlerine Göre Dağılımı



EKMEK ve ONUR

Toplumsal Özgürlük Gazetesi İşçi Eklidir Temmuz-Ağustos 2017
Sahibi ve Sorumlu Yazışmaları Müdürü: Mert Can Hepgoncalı
Adres: Hüseyinağa Mah. İstiklal Cad. Balo Sk. No: 29/3 Beyoğlu-İSTANBUL
Baskı: İhlas Gazetecilik A.Ş. Merkez Mah. 29 Ekim Cad. İhlas Plaza No: 11 A/41 Yenibosna-İstanbul Tel. 0212 454 30 00

* Gazi Mah. 1366 Sk. No:10/A Sultangazi - **İSTANBUL**
* Ahmet Yesevi Mah. Hürriyet Cad. No: 133 (A.Yesevi Duracağı Karşısı Zeki Kuaför altı) Pendik - **İSTANBUL**

* Bahçe Mah. 4606 Sk. Efor Güvenlik Apt. No:6/1 Akdeniz - **MERSİN**
* Nurtepe Mah. Sütlü Sk. No: 6 Kağıthane - **İSTANBUL**

* Gündüz Cad. Otopark Çıkışı Karşısı (Belgin Gelinlik Üstü) **ANTAKYA**
* Kocavezir Mah. Karacaoğlan Cad. Aziz Pamukçu İşhanı Kat:1 Seyhan - **ADANA**