

SENDİKAL PLATFORM

Giris

Dünya çapında yaşanan gericiliğin ve ekonomik krizin etkileri Türkiye'ye de hızla yayılıyor. Sosyalist sistemin çöküşüyle birlikte egemen olan genel siyasal gericiliğe, yeni teknolojilerin, yeni işletmecilik yöntemlerinin uygulamaya sokulması eşlik ediyor.

Yılların kemikleşmiş gelenekleri içinde savaşımlar veren sendikal hareket, ortaya çıkan yeni sorunları yaratıcı yaklaşımla değerlendiremiyor, yeni koşullara uygun yeni savaşımlar yöntemleri geliştiremiyor.

Burjuvazinin işçi sınıfına saldırısının mahmuzu, yığınsal işten çıkarmalar ve işli işçilerin yeni işletmecilik yöntemleriyle sendikasızlaştırılmasıdır.

“Yeni” Disk, bağımsız sendikalar ve Hak-İş, ayrı varlıklarıyla, Türkiye işçi sınıfının Türk-İş'te gerçekleşmiş sendikal birliğine yönelik düşman çabaların aracı konumundadırlar.

Disk'in başını çektiği “çağdaş” sendikacılık, burjuvazinin sınıfın birliğini bozmak için ortaya attığı yeni zehirdir.

Kürt milliyetçiliğinin başlattığı “Kürt sendikası” kurma girişimleri de, burjuvazinin Türkiye işçi sınıfını din, dil, ırk, milliyet temelinde bölmeyi hedefleyen planlarına hizmetten başka birşey değildir. İşçileri ulusal-etnik köken temelinde bölmeye yönelik her girişim, işçi sınıfı düşmanlığıdır.

Sorunların ağırlaşması, “sendika-içi demokrasi ve militan eylem” gereksiniminin ne denli can alıcı önem taşıdığını tekrar tekrar kanıtlamaktadır.

Sendikal Platform sendikal hareketin en can alıcı sorunlarına ilişkin önerilerimizi içermekte, sendikal anlayışımızı, sendikal işleyişin nasıl olması gerektiğine ilişkin görüşlerimizi ve sendikal-demokratik istemlerimizi içermektedir.

SENDİKAL ANLAYIŞIMIZ

İşçi sınıfının çok önemli bir toplumsal güç kaynağı, onun sayısıdır. Bu gücü sınıf önce sayısıyla, sonra sayısal birliğiyle, sendikal birliğiyle kazanır.

Sendikalar, bu gücü örgütleyerek ve işçiler arasındaki rekabeti önleyerek kapitalist sömürüyü azaltmak, ücretleri ve çalışma koşullarını iyileştirmek için doğdu. Kapitalizm var olduğu sürece bu yönde kararlı bir mücadele verilmesi zorunludur.

Sendikalar, işçi sınıfının en geniş yığın örgütleridirler. Sendikanın yığınsallığı, kendi işkolundaki sigortalı sigortasız, işli-işsiz tüm işçileri (memur, sözleşmeli, kapsam dışı, taşeron işçisi vb.) kendi çatısı altında ne ölçüde toplayabildiği ile ölçülür.

Her işçi sendikası, en uzlaşmacı anlayışın hakim olduğu sendika bile sınıfın örgütüdür, sınıf sendikasıdır. Sınıf sendikacılığı, ya da sarı-uzlaşmacı-“çağdaş” sendikacılık ise, örgütten farklı olarak sendika yönetiminin hangi sınıfın siyasetini izlediğini anlatır.

Sınıf sendikacılığı, işçi sınıfıyla kapitalistlerin çıkarlarının uzlaşmaz olduğundan hareketle, sendikaların yalnızca sermayeye karşı güncel, acil hedefler için savaşıma yoğunlaşmaması, işçi sınıfının genel siyasal ve toplumsal hareketine kayıtsız kalmaması, milyonlarca ezilen işçinin genel kurtuluşu için mücadele vermesi gerektiğini savunur.

Sınıf sendikacılığının en temel bir ilkesi, aynı zamanda sendikaların gelişme yasası olan “sendikal birlik - sendika-içi demokrasi - militan eylem”dir.

Sınıf sendikacılığı, uzlaşmanın reddi demek değildir. Her toplu sözleşme bir uzlaşmadır. Burada ölçüt, işçi sınıfının ideolojisi, sınıf savaşımının ve toplumsal gelişmenin çıkarlarıdır. Varılan uzlaşma, proletaryanın genel olarak bilincini, devrimci ruhunu, savaşım verme ve yenme yeteneğini yükseltecek nitelikte olmalıdır.

Ekonomik-demokratik istemlerimizin ölçütü, “sendikaların ne kadar alabileceği” ya da “burjuvazinin ne kadar verebileceği” değil, toplumsal gelişmenin çıkarları açısından işçi sınıfının alması gereken ne olduğudur. Bu anlayışla doğru dürüst ücret sendikacılığı yapıp işçilerin haklarını koparmayan, daha ileri bir sendikacılığı hiç yapamaz.

Sendikal mücadele ile işçiler çeşitli başarılar kazanabilirler, ama asıl kalıcı başarı bu mücadele sürecinde işçilerin birliğinin sağlanmasıdır. Bu nedenledir ki sendikal birlik ilkesel bir konudur. Birlik içinde sendikalar, giderek sınıfın tam kurtuluşuna da hizmet eden örgütsel odaklar olmayı öğrenmek durumundadırlar. Ücretli kölelik sistemi kalkmadan hiçbir sendikal kazanım kalıcı olamaz.

Kapitalizmin yokluğu koşullarında da sendikalar özgün amaçlarını ve örgütlenme ilkelerini koruyarak, sınıfsız topluma doğru giden süreçte, varlıklarını ve savaşımalarını sürdüreceklerdir. Sendikalar, sosyalizm altında da üyelerinin haklarını ve istemlerini işletme yönetimlerine ve - sosyalist devletin çıkarlarını da dikkate alarak - sosyalist devlete karşı koruyacaklardır.

Komünistler, yönetimde kimin olduğuna bakmaksızın tüm sendikalarda çalışır, Marksist propaganda yürütürler. Sendikaların er ya da geç kendi görüşlerini benimseyeceğini bilir, sendikaları bölmezler, içinde çalıştıkları sendikanın disiplinine uyarlar.

Komünistler sendika-içi demokrasiyi savunur, üyelerin söz ve karar sahibi olmasını, kendi örgütlerini denetlemelerini isterler. Sendikalarda siyasal görüşler nedeniyle tasfiyeciliğe karşıdırlar.

İşçi sınıfı devrimcileri sendikaların parti, partinin sendika görevlerini üstlenmesine karşı çıkar, sendikaların örgütsel bağımsızlığını ama siyasette işçi sınıfı partisine bağımlılığını savunurlar. Sendikalar, belli tüzük ve yönetmelikleri, belli kuralları olan yapılardır. Hangi kararların alınacağına, kimlerin hangi görevlere getirileceğine vb. sendikanın kendi disiplini içinde, sendikanın üyeleri karar verirler. Örgütsel bağımsızlık budur.

Sendikalar siyasette bağımsız olamazlar. Düşman çıkarları temsil eden burjuva ve proleter siyasi parti ve anlayışların etki alanının dışında, bağımsız kalmaları olanaklı değildir. Kapitalistlere karşı kendi sınıfsal mevzilerinden aktif savaşım verdikleri sürece ve işçi sınıfını burjuva ideolojisinin etkisi dışına çıkardıkları ölçüde, burjuvaziden ve burjuva ideolojisinden bağımsız sınıf örgütleri olurlar.

SENDİKAL HAREKETİN ÖRGÜTSEL SORUNLARI

İşçilerin birbiriyle kaçınılmaz rekabeti, bölünmüşlüğü kapitalizm tarafından sürekli yaratılır. Bu rekabet ülkenin bugünkü koşullarında ağırlığıyla “işçi-memur-sözleşmeli”, “sendikalı-sendikasız”, “işli-işsiz” gibi ayrımlara oturmuştur. Buna karşı temel bir mücadele yöntemi sendikalaşma ve sendikal birliktir.

Güneydoğu ve Doğu Anadolu'nun toplumsal yapısını kökünden değiştirecek dev GAP projesi, bölgede işçileşme sürecine büyük sıçrama getirecek ve Türkiye işçi sınıfına birkaç milyon daha ekleyecektir. Bu sağlıklı bir sınıfsal ayrışmayı da yanında getirecek, ülke çapında sendikal birliği daha da pekiştirecektir.

Sendikal birlik

Sendikal birliğin örgütsel ilkesi, “her işkolunda tek sendika, ülke çapında tek üst örgüt, uluslararası aktif sendikal birlik”tir.

Bugün sendikal birlik Türk-İş'te gerçekleşmiştir. Sendikalı işçilerin yüzde 80'i Türk-İş üyesidir.

Küçük sendikalarla, hak almayı bırakın, kazanılmış hakları korumak bile olanaksızlaşmıştır. Bağımsız sendikalar, tüm varlıklarıyla Türk-İş'e katılmalıdırlar.

Burjuvazinin işçi sınıfını bölücü çabalara alet etmeye çalıştığı “yeni” DİSK'e sınıf savaşımının yüklediği görev, tüm para ve mal varlığıyla Türk-İş'e katılmaktır.

Ayrı bir konfederasyon olarak, burjuvazinin işçileri din temelinde bölme çabasına yarayan Hak-İş de Türk-İş'e katılmalıdır.

Türk-İş ve bağlı sendikalar, bunların kendisine katılmasını özendirici, birleşmenin önünü daha da açıcı tutum izlemeli ve önlemler geliştirmelidir.

Türk-İş tüzüğündeki “her işkolunda tek sendika” ilkesi ikircimsiz uygulanmalı, madencilik, çimento-toprak-cam, ticaret-büro, banka-sigorta işkollarındaki Türk-İş üyesi sendikalar ivedilikle birleşmelidirler.

Konfederasyon tipi örgütlenme işçi sınıfının savaşım gereksinimleri gözönüne alındığında oldukça gevşek disiplinli ve yetersiz kalmaktadır. Daha merkezi, üye sendikalar üzerinde yaptırım gücü daha yüksek örgütlenme biçimleri üzerinde düşünölmelidir.

Kamu işçilerinin sendikalaşması

İşçi sınıfının, üretici emekçi olan ve olmayan kesimleri vardır. İmalat, madencilik (taş ocakçılığı dahil), ulaşım, haberleşme, enerji, eğitim, sanat, bilim, yayıncılık, eğlence, otel-lokanta gibi, mal ve hizmet üreten ve artık-değer yaratan çeşitli alanlarda çalışan (ve işgücünü sermayeyle değiştiren) kesimleri üretici emekçilerdir, kollektif emekçiyi oluştururlar.

İşçi sınıfının, ticaret, muhasebe, bankacılık, sigortacılık, reklamcılık, sekreterlik gibi artık-değer yaratmayan ve (işgücünün yine sermayeyle değiştirildiği) alanlar ile, kapitalist sistemin sistem olarak gerekliliklerini karşılayan ya da bozukluklarını gideren (işgücünün sermayeyle değil gelirle değiştirildiği), para basma, tamir (düzenli bakım değil), depolama, soğutma, ambalajlama, sağlık, hukuk, devlet memurluğu gibi alanlarda çalışan kesimleri de üretici olmayan emekçilerdir.

Bu kesimlerin hepsi, kapitalist emek örgütlenmesi ya da yeniden üretim sürecinin içindedir ve sömürölmektedir. Hepsi işçidir.

“Memur” adı verilen kamu görevlilerinin bugün sendikalaşmakta olan kesimi, devlet aygıtının en altlarında çalışan geniş ücretli emekçilerdir. Kendilerini ücretli emek içinde örgütleyen sistemle, sınıfla sömürü ilişkisi ve çelişkisi içinde, kamu işçileridirler.

İşçi sınıfının parçası olan kamu görevlilerinin, işçi sınıfı bütününden ayrı bir kesimlermiş gibi, işkollarındaki işçi sendikalarının dışında sendikalaşmaları yanlıştır. Sınıfı bölmeye çalışan burjuvaziye objektif bir hizmettir. (Eğitim-bilim işkolunun durumu farklıdır.) “Memur” sendikalarının, daha kurulurken bölünmeleri de yanlıştır. Oysa, kamu işçi sendikalarının iki önemli işlevi olacaktır. Birincisi, kamu sektöründeki faşist kadrolaşmanın kırılması, ikincisi devlet kurumlarının içine işçi sınıfının etkisini sokmaktır.

Herkes kendi işkolundaki sendikaya gitmeli, “memur” sendikalaşması o işkolundaki işçi sendikası üzerinden yürütölmelidir. Kurulmuş “memur” sendikaları, kendi işkollarındaki Türk-İş üyesi işçi sendikalarına katılmalıdırlar. Eğitim-bilim işkolundaki sendikal ikilik kaldırılmalı, eğitim işçileri tek bir sendika olarak Türk-İş çatısı altına girmelidirler. Burada işçi sendikalarına düşen görevler vardır. Bunlar “memurların” ve sendikalarının kendi bünyelerine girmelerini özendirmeli, kapılarını açmalı, sendikalaşmalarını sağlayıcı her türlü önlemi almalıdırlar.

Bugün Türk-İş'te birliği savunmamak, sınıfın mücadeleyi “sendikal birlik, sendika-içi demokrasi ve militan eylem” temelinde ilerletmesine taş koymak demektir. Türk-İş dışında sendikal örgüt yaratma girişiminde bulunmak, bu girişimi desteklemek, bu amaçla Türk-İş içinde propaganda vb. çalışması yürütmek, işçi sınıfının kavgasına düşmanlıktır, bölücölüktür. Sendikal rekabet sınıfı bölmekten başka bir işe yaramaz.

İşçi sınıfının ülke çapında, senkronize olmuş militan-yığınsal bir demokrasi mücadelesi vermesinin direği, Türk-İş'te sendikal birliktir! Yanlış yapan bir Türk-İş'in alternatifi de, doğru yapan Türk-İş'tir. Türk-İş'den yana kesmeyen bıçak, burjuvaziden yana keser.

Bölge ve il temsilcilikleri

Sendikal hareketin toplu ve eşgüdümlü davranma yeteneğini geliştirmek için il çapında sendikalararası örgütsel yapıların geliştirilmesine önem verilmelidir. Türk-İş'in atamalı bölge ve il temsilcilikleri seçimli bir yapıya kavuşturulmalı, Kocaeli sendikalar birliği türünden sendikalararası eşgüdüm organları yaygınlaştırılmalıdır.

Ulusal-uluslararası savaşım birliği

Türkiye kapitalizminin gelişme düzeyi, işçilerin işkolu düzeyinde savaşımını yetersiz kılıyor. Bir tekelin farklı işkollarındaki işyerlerinde çalışan işçilerin aynı işverene karşı davranış, istem ve savaşım birliğinin sağlanması için farklı işkollarının sendikalarının eşgüdümlü tutum alması zorunludur.

Hatta ulusal ölçekte savaşım artık yetersiz kalmaktadır. Türkiye tekellerinin dünya tekelleri ile içiçeliğinin iyice öne çıktığı (kimya, otomotiv, çimento vb.) birçok sektörde Türkiye sendikaları ile başka ülke sendikalarının ve uluslararası üst örgütlerin davranış, istem ve savaşım birliğinin sağlanmak durumundadır.

Uluslararası düzeyde aktif sendikal birlik mutlak bir zorunludur.

Sendikalaşma

Resmi verilerde sigortalı işçi kesiminde sendikalaşma oranı, %60 dolayında görünmekle birlikte, işçi sayılan işçileri dikkate aldığımızda bu oran %36'ya inmektedir. Sınıfın ``memur'', sözleşmeli, işsiz vb. üyeleri hesaba katıldığı zaman oran daha da düşer.

Sendikasız işçilerin varlığı, işçilerin rekabetini körüklerken sendikal birliği zayıflatan en önemli bir faktör ve sınıf savaşımının önünde ciddi engeldir.

Burjuvazi iş ve ticaret yasalarındaki boşluklardan yararlanarak işçileri sendikasızlaştırıyor. Hem de sigortasız kaçak işçi çalıştırılmasını daha da yaygınlaştırıyor. Burjuvazi işçileri müteahhit-taşeron işçisi kullanarak, işçileri ``memur'' ya da sözleşmeli statüye geçirerek, ``geçici''/öğrenci-stajyer işçi kullanarak, toplu sözleşmelerde bir kısım işçiyi ``kapsamdışı'' tutup ``A-B tipi'' ayrımı yaparak, çocuk işçilerin-çırakların sendikalaşmasının önüne yasal engeller dikerek, part-time işçi kullanımına, atölye evlerde fason üretim için aile işçiliğine yönelerek, serbest bölgeler oluşturarak, oda-sendika ayrımına yaslanarak, hileli iflaslar vb. yollarla, en önemlisi toplu işten çıkarmalarla işçi sınıfını sendikasızlaştırmaya çalışıyor.

Sendikalar buna karşı durmalı ve:

a) Müteahhit-taşeron işçilerinin sendikalaşması için kampanya başlatılmalıdır. Taşeronluk kurumunun işleyiş biçimlerine uyarlı savaşım biçimleri geliştirilmelidir.

b) Geçici işçilerin sendikalaşmasına önem verilmeli, onların kadroya geçirilmesi sorunu her toplu sözleşmenin vazgeçilmez gündem maddesi olmalıdır. Öğrenci-stajyer işçiler işyerindeki sendikal haklardan yararlanmalı, SSK kapsamına alınmalıdır.

c) İşverenin toplu sözleşmelerde bir kısım işçiyi “kapsam dışı” ilan etmesi keyfilğine sendikalaşma kampanyasıyla yanıt verilmeli, işyerinin tüm işçileri (çıraklar içinde) grevli toplu sözleşmeli sendikal haklara pratikte kavuşturulmalıdır.

Sözleşmeli statüdeki işçilerin sendikalaşmasının önünde hiçbir yasal engel yoktur.

d) Teknik elemanların sendikalaşmasına destek olunmalı, kafa-kol emeğinin aynı sendika çatısı altında örgütlenmesi sağlanmalıdır.

e) Serbest bölgelerdeki işçilerin burjuvazinin koyduğu yapay yasal engelleri sendikalaşmayla aşmaları sağlanmalıdır.

f) Düzenli-mevsimlik tarım işçileri arasında sendikalaşma kampanyası yürütülmelidir.

g) Milyonlarca işsiz işçinin aidat ödemedi (ya da sembolik bir aidatla) sendikalara üye edilmesinin yol ve yöntemlerinin geliştirilmesi, çok önemli bir örgütlenme hedefidir.

h) Emekli işçilerin sendikalarla sıcak örgütsel bağ içinde olacakları biçimler yaratılmalıdır.

Küçük işletmeler, ücretlerin en düşük, sigortalılaştırma ve örgütlenmenin en zayıf olduğu yerlerdir. Temel görevi, işçi nerede çalışırsa çalışsın işgücünün karşılığını almasını sağlamak olan sendikalar, işgünüyle, ücretiyle, işkoşullarıyla korkunç bir sömürünün yürüdüğü bilinen küçük işyerlerinde sendikalaşmayı ivedi gündem maddesi yapmalıdırlar. İşyerlerinde kaçak işçi kullanımına karşı çıkmalı, sigortalılaştırma ve sendikalaştırma seferberliğini birbirleriyle eşgüdüm içinde yürütmelidirler.

Kimi sendika yöneticileri sendikaya üyelik için yapılan noter vb. masraflarını, sendikalaşmayı yaygınlaştırma çalışmasının önünde engel gösteriyorlar. Sendikalaşma kampanyası ne kadar yaygınlaşırsa, masrafların yükü o ölçüde azalacağı gibi, bugünkü sendikal yasaları geri püskürtmek de o kadar yakınlaştı.

Sendika üyeliğinde noterden tasdik masraflarını sendika değil devlet ödemelidir.

Sendikalar birbirleriyle değil, işkollarındaki sendikasız işçileri sendikalaştırma konusunda ulaşılması gereken düzeyle, yani kendi kendileriyle rekabet etmelidir. Kapitalizm koşullarında işçilerin rekabeti kalkmaz ama, işçi hareketinin gitmeyi hedeflemesi gereken yön budur.

Yetki sorunları

Sendikanın (ya da sendikaların) noterden tasdikli üye fişlerinin yetki başvurusundan üç gün sonra işverene verilmesi uygulaması kaldırılmalı, toplu sözleşme yetkisine sahip sendika referandumla belirlenmelidir.

Referandum sendikal birliğe karşı işlemez. Tersine işçilerin gönüllü seçimine dayanan bir birliği doğurur. Taraflar işçidir, referandum işçilerin kendi aralarından seçtiği bir komitenin denetiminde yapılmalı, işyerinin konumu işçi olan tüm çalışanları oy kullanmalıdır.

Yetki anlaşmazlıklarında sahtekarlıklara karşı bir önlem olarak, tüm işkollarının işçi sendikaları işkolu istatistiklerini hazırlayan kurulda yer almalı, istatistikler 3 ayda bir yayınlanmalıdır.

Militan eylem, grev ve sınıf dayanışması

İşçi sınıfı "sendikal birlik - sendika-içi demokrasi ve militan eylem" ilkesini yaşama geçirdikçe kazanımlarını ilerletebilir.

Türkiye işçi sınıfı 1986'dan bu yana, grevlerden grev yasağı olan işkollarında verim düşürme, işbirakma, toplu vizite, ülke çapında yemek boykotu eylemlerine, "ücret kadar verim" kampanyalarına, ölüm oruçlarından mitingler ve başkente yığınsal yürüyüşler yapmaya, fabrika işgallerine vb. dek pekçok zengin eylem türleri geliştirdi. Bazı işkollarındaki grev yasaklarını fiili grev hakkına dönüştürdü. Burjuva legalitesini lime lime etti. Bu eylemler, Türkiye tarihinin en uzun, ısrarlı, sürekli ve en yaygın eylemleri oldu.

İşçi eylemleri çok sayıda kadın işçiyi ön saflara iterken, işçi ailelerinin yoğun katılımı, sınıfın bir bütün olarak harekete geçtiğinin göstergesi oldu. İşçilerin tekil işyerlerinden çok tüm işkolu çapında harekete geçmesi de, ülke çapında sınıf savaşımının yansımasıydı.

Eylemlerle sokakların egemeni olmaya yönelik işçi sınıfı, bu süreçte, küçük burjuvaziyi de kendi hegemonyasına kazanmanın eşsiz örneklerini verdi. Yoksul ve ezilen halk yığınları, esnaf, öğrenciler, işçi eylemlerinin önde gelen destekçisi oldular.

İşçi eylemleri içinde fabrikadan fabrikaya, işkolundan işkoluna ve uluslararası sınıf dayanışmasının canıca önemi bilince çıktı. İşçiler, üretimden gelen gücün kullanılmasının güçlü bir sınıf dayanışması silahı olduğunu, grevdışı eylemlerin grevlerin başarısında oynadığı rolü kendi deneyimlerinden gördüler.

Hemen her eylemde işçilerin haykırdığı, "işçiler birleşin iktidara yerleşin", "demokrasi işçilerle gelecek" gibi belgiler, sınıfın siyasal savaşımının seyrettiği boyutu da gösterdi. İşçi sınıfı "insanca yaşam" için özveri yapmaya hazır olduğunu, ölümü göze aldığını defalarca haykırdı.

Bu eylemlerden çıkarttığımız belli başlı dersler şunlardır:

Sendika yönetimlerinin çoğu kez militan yığınların gerisinde kalması, sendika-içi demokrasinin önemini, sendikaların yönetimine militan tabanın çıkarlarını en iyi savunacak kadroların gelmesi gereğini öne çıkardı.

Eylemler içinde kurulan işçi komisyonları hem savaşımın boyutlarının sendikaların çapını aştığını, hem de soldaki siyasal boşluğun ne denli yakıcı bir sorun olduğunu yansıttı. İşçi sınıfının öncü parti gereksinimi bugün her zamankinden daha acilleşmiştir.

Eğer proletarya, düşmana karşı kullanılan siyasal basınç yöntemlerini mantıksal sonucuna götürmeye hazırlıklı değilse, bu yöntemlerin hiçbirisiyle amacına ulaşamaz. Herhangi bir eylemin düşmanda yaratacağı tepki, bu tepkiye işçinin yanıtı, giderek eylemin tırmanışı ve Türkiye gibi zayıf halka bir ülkede bu tırmanışın mantıksal sonuçlarının neler olabileceği önceden düşünülmeli, işçi örgütleri üyelerini buna örgütsel olarak hazırlamalıdır. İşçiler, ordunun ve polisin artık olağanlaşan saldırılarına karşı önlem almalıdırlar. İşçi sınıfının Zonguldak tümenlerinin eylemi, bu açıdan öğretici derslerle doludur.

Kararlılık, ideolojik eğitim ve örgütlenme ile doğru orantılıdır. İşçi sınıfının kararlılığı, “teslim olmaktansa ölmek” parolasına inatla uyması, yalnızca tarihsel bir etken değil, belirleyici, kazandırıcı bir etkidir.

Kavga kesimsel değil sınıfsaldır. Sınıfa karşı sınıfın çarpışmasıdır. Esnafın, öteki emekçilerin işçi sınıfının verdiği kavgayla aktif dayanışma içine çekilmesinin, proletarya hegemonyasının geliştirilmesi açısından çok önemli siyasal sonuçları vardır.

Sosyalist sistemin çöküşü ve dünya çapında karşı-devrim ve gericilik dönemiyle belirlenen günümüzde, stratejik üstünlük emperyalizmedir. Önemli ölçüde güç yitiren dünya işçi sınıfı yoğun ideolojik ve pratik saldırı altındadır. Bu ortamda, sendikalar işçi sınıfımızı uzun süreli bir yıpratma savaşına hazırlamak, sendikal birliği ve ekonomik-demokratik kazanımları kıskançlıkla korumak durumundadırlar. Sendikaları, yeni koşulları tüm yönleriyle anlamaya yönelik, devrimci atılımlı, saldırgan, özverili ve inançlı bir çalışma beklemektedir. Militan ekonomik savaşımın yanısıra bu çalışmanın başlıca halkaları sendikal harekette ayrı-gayrılığa son verilmesi ve kapsamlı-yaygın sendikalaşma kampanyalarına girişilmesi, sendika-içi eğitim, sendika-içi demokrasi, uluslararası sendikal birliğin derinleştirilmesidir.

Grev hakkının tamamen ya da kısmen yasaklı olduğu işkollarında ve yeni örgütlenmekle birlikte grev yasağı kapsamında bulunan “memur” sendikalarında grev hakkının kazanılması temel bir demokratik istem olarak sendikal hareketin önünde durmaktadır.

Türk-İş yönetiminin geçtiğimiz yıllarda vurguladığı bazı noktalar, ekonomik savaşımında büyük önem taşımaktadır:

Sömürünün azmasıyla birlikte yaşam koşulları gitgide kötüleşen işçi sınıfı, buna karşı “üretimden gelen gücünü” kullanmalı, Türk-İş'in “ödenen ücret kadar verim” çağrısını ülke çapında uygulamalıdır. Bunun alt sınırı işi yavaşlatmak, üretimi düşürmekse, üst sınırı da ücretlerin düzeyini bileğinin gücüyle kendisinin belirlemesidir.

Kötü çalışma koşulları, işçileri fiziksel olarak tüketiyor. Buna karşı işçiler, “işçi sağlığı ve iş güvenliğinin ihlal edildiği ya da tehlikede olduğu tespit edilen sektör,

işkolu ve işyerinde, pratikte tüm kuralları ile işçi sağlığı ve iş güvenliği gereklerine uygun can güvenliği sağlanana kadar işbaşı yapılmaması" yönündeki Türk-İş çağrısını uygulamalıdır.

SENDİKAL İŞLEYİŞ **SENDİKA-İÇİ DEMOKRASİ**

Sendika-İçi demokrasi işçi sınıfının yakıcı bir sorunudur. Sendika-İçi demokrasi sendikaların büyüme yasasıdır. Düzgün işleme, işçi yığınlarının isteklerinin önündeki bazı önemli engelleri kaldıracak, Türk-İş'in demokratikleşmesine, güçlü bir sendikal birliğin oluşmasına ölçülmez katkıda bulunacak, sınıf savaşının dolu dizgin ilerlemesine yarayacaktır.

Bugünkü yasal yapı içinde sendikalarda tabanın söz ve karar sahibi olmasının başlıca mekanizması, iki-üç yılda bir yapılan ve sonucu etkileyen - muhaliflerin adaylığını engelleme, işverene ihbar etme, tayin ettirme, delege seçilen birimleri başka birimlerin içine katarak muhalif oyları eritme, tehdit, güç kullanımı, polis çağırma, vb. - çeşitli hilelere, oldubittilere sahne olan kongrelerdir.

Bu bir yana, işçi taban şube düzeyinde sözünü geçirse, bu kez şubenin yetkisizliğiyle, merkezin görevden alma ya da ihraç tehdidiyle karşılaşmaktadır. Ayrıca, yönetim ile üyeler arasında köprü olan yasal işyeri temsilcilerinin sayısı ve sendikal çalışma yapma olanakları sınırlı, işbaşına geliş biçimleri anti-demokratiktir.

Oysa işçiler, sendikaların örgüt dokusunu bozan bu tür uygulamalara son vermeyi, kendi temsilcilerini kendileri seçmeyi, kendi yöneticilerini görevini yapmaması durumunda görevden alabilmeyi, toplu sözleşme taslaklarının hazırlanmasında ve sözleşmenin imzalanmasında söz ve karar sahibi olmayı istiyorlar. İşçiler, sınıfın en geniş yığın örgütleri olan sendikalarda siyasal görüşler nedeniyle tasfiyeciliğe gidilmesini istiyorlar. Bu konuda çeşitli somut girişimlerde de bulunuyorlar.

Bu alanda komünistlerin önerdiği bazı somut çözüm yolları şöyledir:

Seçim ilkesi

Tabanın söz ve karar sahibi olmasının temel yöntemi "seçim"dir. İşyeri temsilcisinden genel başkana dek her düzeyde yönetici seçimle işbaşına gelmeli ve ancak onu seçenlerce görevden alınabilmelidir. Sendikaların olağan genel kurulları yılda bir, en fazla iki yılda bir toplanmalıdır.

Seçim esasları keyfi saptanmamalı

Şube genel kurulları için delege seçimlerine esas olan işyeri guruplandırmaları ve delege sayıları, yönetimce keyfi olarak değil, önceden saptanmış esaslara göre belirlenmeli, kesin durum seçimlerden en az üç ay önce üyelere duyurulmalıdır.

Tasfiyecilik yok

Sendikalar, içlerinde her türlü siyasal görüş ve inançtan işçiyi barındıran örgütlenmelerdir. Sendikalarda farklı görüşlerin serbestçe propaganda edilmesinin olanakları yaratılmalı, siyasal görüş farklılıkları nedeniyle ye tasfiyesi yoluna sapılmamalıdır.

Görüş ayrılıkları örgütün temsilcilik seçimlerinde, Şube ve genel merkez kongrelerinde ele alınır. Tabanın desteğini alan, işçinin gerçek ve uzun erimli çıkarını yansıtan, doğru görüşler mutlaka sendika yönetimine yansıyacaktır.

Sorun bilinç sorundur. Çoğunluk, bugün durduğu yerde komünistlere göre geri kararlar alabilir. Doğru görüşleri bu yapıya hakim kılmanın yolu, en başta örgütün disiplinini kabul etmekten, çoğunluğun aldığı kararlara - yanlışlığını göstererek - uymaktan geçer.

Kadın işçiler yönetime

Birçok işolunda çok sayıda kadın işçi çalışmasına karşın sendikaların yönetim kademelerinde kadın işçi sayısı yok denecek ölçüde azdır. Kadın işçilerin sendikal çalışmaya her düzeyde daha çok ve aktif katılmaları özendirilmelidir. Her düzeyde kadın sendika yöneticisi sayısını artırmak için özel çaba harcanmalı, sendikadaki kadın yönetici sayısı, en az o işolundaki kadın işçi sayısıyla orantılı olmalıdır.

Profesyonel sendikacının creti

Profesyonel sendikacının creti, o işolunda toplu sözleşmeyle alınmış en yüksek vasıflı işçi ücretini, aldığı hizmet ödentisi de sözleşmeyle bağlanmış kıdem tazminatını aşmamalıdır.

Daha yüksek ücret isteyen araştırmacı-uzmanların çalıştırılması işin çıkarı açısından zorunlu bulunursa, bu konuda sendika kongresi özel karar almalıdır.

İşyeri temsilcisi ve temsilcilik odası

Bugün sayısı - işyeri ne kadar büyük olursa olsun - en çok 8 olabilen yasal işyeri temsilcileri, işçilerin sorunlarına yetişememekte, birçok durumda sendikaya bile uğrayamamaktadırlar. Sorun, vardiyalı çalışan işyerlerinde içinden çıkılmaz bir duruma gelmiştir. Yasa gereği işyeri temsilcileri sendika Şube yönetimince atanmakta olup, sözleşmelerle tanınan çalışma süreleri ve olanakları çok sınırlıdır.

Her işyerinde mutlaka temsilcilik odası olmalıdır. Vardiyalı alışan işyerlerinde, her vardiyada gündüz vardiyasıyla eşit sayıda temsilci bulunmalıdır.

Temsilciler işyerindeki işçilerce seçilmeli, sendikal çalışma süreleri hiçbir şekilde kısıtlanmamalıdır. Temsilcilerin görevleri, eski sözleşmenin bitiş tarihine kadar değil, yeni sözleşmenin imzalanma tarihine kadar sürmelidir.

Sendika yöneticilerinin işyerlerine giriş-ıkışları izne bağlı olmamalı, sendikalar işyerlerinde toplantı yapabilmelidirler.

Sendikal çalışmanın hızlandırılması açısından sendika şube (ya da bölge) temsilciler meclisi toplantıları periyodik ve sık yapılmalı, aldığı kararlar, sendika yönetimi tarafından uygulanmalıdır.

İşyeri komiteleri

Bazı işkollarında işçiler, kendi içlerinden seçtikleri temsilcinin şube yönetimince "atanmasını" sağlıyor ve mevzuatın üzerinden aşıyorlar. Ancak, bunun yeterli olmaması karşısında işçi sınıfımızın yaratıcı inisiyatifi, işyeri komitelerini ortaya çıkarmıştır.

İşyeri komiteleri, sendikal örgütlenmedeki tıkanıklıkları aşmak üzere işçilerin işyerlerinde oluşturdukları legal, açık, tüm işçileri kucaklayan, demokratik sendikal taban örgütlenmeleridir. Yasalar ve bir kısım sendikacıların tutumu nedeniyle yer yer sendikaların dışında da kalsalar, gelişme yönü ve işlevleri açısından sendikal örgütlenmeyi tabana indiren, söz ve karar sahibi olmanın mekanizmasını aşağıdan yukarı doğru yerleştiren sendika-içi demokrasi organlarıdır.

İşyeri komiteleri, sekte, bölücü etkilerle iğdiş edilme ve sendikalara karşı koçbaşı haline getirilme tehlikesine karşı korunmalıdır. Sendikaların çatısı altında, işçilerin inisiyatifinin önünü açan yığinsal örgütlenmeler olma işlevleri güçlendirilmeli ve kendi içlerinde demokratik işleyişleri yerleştirmelidirler.

İşyeri komitelerinin gelişmesi, şubeler düzeyinde ve giderek daha üst düzeylere doğru sendika-içi demokrasinin sıçrama yapmasına yol açacak, Kristal-İş'te olduğu gibi tüzüklere girecektir.

Sendikalar, işyeri komitesi örgütlenmesinin önünü açmalı, işyeri komitelerini ve demokratik işleyişlerini destekleyici, ilerletici, hatta işçiler kurmamışsa kurulmasını özendirici olmalıdırlar.

Sendika binalarının açılış saatleri

Bugün birçok sendika şubesi devlet dairesi gibi çalışıyor, akşamları ve hafta sonları kapanıyor. Oysa sendika işçilerin örgütüdür, işçinin mesai saatleri dışında, akşamları ve hafta sonları da açık olmalıdır. İşleyiş buna göre ayarlanmalı, uygun bir nöbet düzeni içinde üyelerin görev alması sağlanmalıdır.

Özellikle grev sırasında, sendika şube binaları işçilerin karargahı olarak kullanılabilmelidir.

Toplu sözleşme komiteleri

İşçiler, toplu sözleşme taslaklarının hazırlanmasına aktif katılmak, bağtlanacak sonul sözleşme metni üzerinde söz ve karar sahibi olmak istiyorlar.

Sözleşme dönemi öncesinde her işyerinde toplu sözleşme komitesi kurulmalı, işçilerin görüşleri alınmalı, toplu sözleşme taslağı buna göre hazırlanmalıdır. İşverenle imzalanacak sözleşme metni önce üyelerin onayına sunulmalıdır.

Hükümet programı değil çalışma raporu

Sendika genel kurullarına sunulan çalışma raporları, yönetimin geçen dönem çalışmalarının net ve özlü hesabını veren belgeler olmalıdır. Tüm sendikal hareket açısından kaynak israfi olan, hükümet programı özentisi, laf salatasıyla dolu ``rapor kitabı" hazırlama alışkanlığına son verilmelidir.

Sendikal yayınlar ve eğitim

Sendika yayınlarının özel bürolar tarafından hazırlanması doğru değildir. Bu gibi işler sendikaların kendi yetiştirdikleri kadrolarca yapılmalı, sendika üyeleri işe aktif katılmalıdır.

Sendika eğitimleri, asıl olarak sendikanın kendi elemanlarınca - işçi aydınlarca - işyerlerinde sürdürülmeli ve üyeleri işçi sınıfının canalıcı sorunları hakkında aydınlatmaya yönelik olmalıdır.

Bugün işçi sınıfı gereksinim duyduğu birçok şeyi satın alamıyor. Günlük gazeteler, dergiler, siyasal yayınlar bu gereksinimler içinde önemli bir yere sahiptir. Çeşitli sınıf ve katmanların siyasal görüş ve tutumlarını öğrenmeleri açısından işçilerin yaygın yayın okumasının önemi büyüktür.

Sendikalar, günlük gazeteden haftalık-aylık siyasal dergilere dek her çeşit yayının işçilerce genel merkez ve şubelerde okunmasına yardımcı olacak önlemleri almalı ve eğitim fonlarının bir bölümünü buna ayırmalıdır. Sendika binaları aynı zamanda işçilerin okuma odası işlevini görmelidir.

Bölgelerde sendikaların tek ya da ortaklaşa kullanacakları lokal, misafirhane ve sosyal-kültürel toplanma merkezleri açılmalıdır.

Sendika paraları

Sendika şubeleri üyelerle doğrudan ilişki içindedir. Sendikal çalışmanın verimi açısından, sendika gelirlerinin belli bir bölümü, şubelerin tasarrufuna bırakılmalıdır.

Türk-İş, hangi ad altında olursa olsun merkezi bir grev fonu oluşturmalı, bu fonda biriken para taşınır ya da taşınmaz değerlere bağlanmamalıdır.

Sendikaların kasalarında biriken aidatları tahvil, hazine bonusu, toplu konut ve kamu ortaklığı kurumunun gelir ortaklığı senedi ya da sendika üyelerinin çalıştıkları firmaların hisse senetleri gibi ``taşınır değerlere" yatırmaları doğrultusunda bir eğilim geliyor. Sendika fonlarıyla holding kurma girişimleri de oluyor.

Sendikalar, işçilerin işverenler karşısında çıkarlarını koruyup geliştirmek üzere kurulmuş örgütlerdir. Onların bu asgari temel işlevlerinden kopartılıp finans-kapital süreçlerine bağlanması, sınıf savaşımına para-faiz-borsa hesaplarının, hele kendi örgütlü buldukları işyerlerinin hisse senedi fiyatlarının gözlüğünden bakmaları, onları ekonomik-demokratik haklar savaşımında ileri atılamaz hale getirebilecek, kavgayı geriletici etkiler yaratacaktır. Öte yandan, enflasyonun koşar adımlarla

ilerlediği bir ortamda, sendika fonlarının değer yitirip fiilen küçülmesine de göz yumulamaz.

Sendikalar bu sorunun işçi aيداتlarını burjuvaziye armağan etmeyecek bir biçimde çözümlenmesinin yollarını araştırmalı, kongrelerinde konuyu görüşmelidirler.

Sendikaların üyelerine ucuz mal sunmak üzere tüketici kooperatifleri kurma girişimleri özendirilmelidir.

SENDİKAL-DEMOKRATİK İSTEMLER

Yasalara vama yetmez

Sendikalar, anayasanın ve - iş yasaları dahil - sendikal ve siyasal çalışmalarına yasak ya da kısıtlama göre tüm anti-demokratik yasaların baştan sona kaldırılması yönünde savaşımlı yükseltmelidirler. Burjuvaziden ve onun devletinden bağımsızlığı, bunun yanısıra tüm emekçilerin tüm demokratik haklarını savunmalıdır.

Tüm çalışanların iş yasası kapsamına alınması, sendikal ve siyasal haklarının eksiksiz tanınması, tam kapsamlı sosyal sigorta, grev yasaklarının, YHK'nın, vb. organların kaldırılması, hep bu çerçevenin içinde hedeflerdir.

Kurulların çoğunluğu işçi

İş ve çalışma yaşamıyla ilgili uyuşmazlıklara bakan tüm yargı, hakemlik ve disiplin kurullarının çoğunluğu, işçilerin seçtiği temsilcilerden oluşmalıdır.

Çocuk işçilerin ve çırakların hakları

Çocukların çalıştırılması, 12 yaşından başlayarak, yaşa göre günde 2-6 saat arasında sınırlandırılmalı, eğitimle işin eşgüdümü sağlanmalı ve çocuk sağlığına zararlı işkollarında tümenden yasaklanmalıdır. Üretimde hatırı sayılır bir yer tutan bu işçi kesimine tam sendikal haklar tanınmalıdır.

Yaşa göre ücret uygulaması kaldırılmalı, çırakların başlangıç ücreti yaptıkları işteki vasıfsız işçi ücretinden daha düşük olmamalı ve vasıf artışıyla orantılı olarak yükseltilmelidir. Sosyal sigorta primleri aldıkları ücret üzerinden ödenmelidir.

Çıraklar tam sendikal haklara sahip olmalıdırlar.

Annelerin iki istemi

Kreş sorunu yalnızca kadın işçilerin sorunu değildir ve sendikalar için önemli bir savaşım odağıdır. Kadın ya da erkek çalıştığına bakılmaksızın, bütün işyerlerinde kreş kurulmalı ve kreş ücretleri gelire orantılı saptanmalıdır.

Emziren analara üç saati geçmeyen aralıklarla, yarım saatin altına düşmeyen teneffüs izni tanınmalı, böyle anaların işgünleri 6 saate (35 saatlik işhaftası uygulamasıyla birlikte 5 saate) düşürülmelidir.

Kadın işçilere, kazançlarından kaybetmemek, bedelsiz ilaç ve tıbbi yardım almak koşuluyla, doğumdan önce ve sonra 8'er hafta ücretli izin verilmelidir.

Asgari ücret

Ülkedeki bütün ücretlere taban oluşturan asgari ücret, niteliksiz işgücünün değerini yansıtmalı, iki çocuklu bir ailenin fiziksel, toplumsal-kültürel - tatilden eğlenceye, gazeteden sinemaya - tüm gereksinimlerini dikkate almalı (SSK primleri kesilirken "işçi ve bakmakla yükümlü oldukları yakınları" hesaplanıyor), vergidışı bırakılmalı, her yıl, toplu sözleşme döneminin başlamasından önce net olarak saptanmalıdır.

Asgari ücret "insanca yaşam ücreti"dir. İşçinin her gün harcadığı enerjiyi bir sonraki günün işini yapabilmek üzere yenilemesine, yani fiziksel gereksinimlerini karşılamasına yetmelidir. Ayrıca, işçinin neslini devam ettirmesine, yani ailenin de temel gereksinimlerini karşılamasına yetmelidir. Bunların yanısıra asgari ücret, işçinin iş eğitimi ve tarihsel koşulların belirlediği toplumsal-kültürel gereksinimlerini de karşılamaya yetmelidir.

Yaşa göre farklı asgari ücret uygulaması kaldırılmalıdır. Asgari ücret iş yasası kapsamına girsin girmesin tüm çalışanlar için geçerli olmalıdır.

Asgari Ücret Komisyonu'nda ağırlık devlette ve işveren temsilcilerindedir. Türk-İş ne yaparsa yapsın, bu komisyondan burjuvazinin istediği karar çıkmaktadır. O halde komisyon toplantıları burjuvazinin haksızlık ve sahtekarlıklarının sergilendiği bir platform yapılmalıdır.

Asgari ücret, tüm öteki ücretlere taban oluşturması dolayısıyla çok önemli bir savaşım odağıdır. Ve, genellikle niteliksiz işgücünün çalıştığı genel hizmet işkolunda bağitlanan sözleşmeler, resmi asgari ücretin üzerinden aşip fiili asgari ücreti belirlemektedir. Tüm öteki işkollarının işçileri, kendi ücret düzeyleri hesaplarken resmi asgari ücreti değil, genel hizmet işkolundaki ücret düzeyini temel almalıdırlar.

Toplu sözleşmeler

Sözleşme metni

Herbiri kanun kitabı gibi olan toplu sözleşme metinleri hazırlanmasına son verilmeli, sözleşme metni kısa ve özlü olmalı, işçinin bir çırpıda okuyup anlayabileceği, aradığını bulabileceği bir biçimde, sade bir dille kaleme alınmalıdır.

Sözleşme süresi

Hayat pahalılığı, sözleşmelerle alınan zamları hızla küçülttüğü gibi, genellikle enflasyon tahmininin altında belirlenen 2.yıl zamlarını da iyice anlamsızlaştırıyor. İşçilerin "ek zam" istemleri 2 yıllık sözleşmelerin yetersizliğinin bir göstergesidir. Sözleşme süreleri, Türk-İş Başkanlar Kurulu'nun 3 Mart 1988'de aldığı ilke kararı uyarınca 1 yılı aşmamalıdır.

1 Mayıs

1 Mayıs'ın işçi sınıfının uluslararası birlik, mücadele, dayanışma günü olarak ücretli izin günü olduğu, sözleşmelerde yaygınlaştırılmalıdır.

Sözleşme kapsamı

İşverenler, büyük bir bölümü işçi ya da işçileşmiş olan ``ustabaşı, teknik ressam, mühendis, büro personeli, güvenlik görevlileri vb."nin sözleşmelerde ``kapsam dışı" tutulması için özel çaba gösteriyorlar.

Her somut durumda ayrıca ele alınması gerekir ama, işgücünün karşılığını ücret olarak alan, işletmenin patronlarıyla hisse, kâr payı, vb. bağı bulunmayan tüm çalışanlar, patronun verdiği ünvan ne olursa olsun, sözleşme kapsamı içine alınmalıdır. Geçici işçilerin kadroya alınması her sözleşmenin gündeminde olmalıdır.

Sözleşmelerle ya işyerinde taşeron firma çalıştırılması yasaklanmalı, ya da sözleşmenin taşeron firma işçilerine de geçerli olduğuna ilişkin bağlayıcı hükümler sözleşmede yer almalıdır.

Kazanımların yürürlüğe girmesi

Sözleşmeyle elde edilen hakların tümü - grevde geçen süre dahil - eski sözleşmenin bitiş tarihinden itibaren yürürlüğe girmelidir. Sözleşmenin yürürlük ve imza tarihleri arasında kalan dönemde biriken ekonomik kazanımlar, işçiye faiziyle, imzadan en geç bir hafta sonra ve bir defada toplu ödenmelidir.

Toplu sözleşme görüşmelerinde öne sürülen ekonomik istemler, görüşmelerde geçen süre içindeki enflasyon artışına paralel olarak artırılmalıdır. Böylece, hem istemlerin süreç içinde değer yitirmesi önlenecek, hem de işverenlerin bu amaçla görüşmeleri uzatma çabalarına karşı bir önlem getirilmiş olacaktır.

Çerçeve sözleşme

Türk-İş'in işverenler ya da hükümetle yaptığı anlaşmalar Batı ülkelerinde rastlanan "çerçeve sözleşmeler" niteliğindedir. Çerçeve sözleşme, ülke çapında bir alt sınır oluşturur. Her sendikanın görevi, kendi sözleşmesini, işkolundaki koşullarla bağı olarak bu tabanın üzerinde bağtılamaktır.

Gurup sözleşmesi

Gurup sözleşmesi, belli bir gurup işyeri için toplu sözleşmelerin birlikte yürütülmesi, aynı anda tüm gurubu içeren BİR sözleşmenin imzalanmasıdır ve işkolu sözleşmesine giden yolda önemli bir adımdır. İşverenlerin gurup sözleşmelerinde ücret düzeyini, o an yürürlükteki en düşük ücret düzeyine doğru aşağı çekme çabasına karşı işçi sendikasının görevi, tüm gurubu en üst ücret düzeyine çekmektir.

Karşımızda tekil işverenler değil, üretimi bir fabrikadan diğerine kaydırabilme olanaklarına sahip tekeller ve devasa grev fonları biriktiren işveren sendikalarından devlete varıncaya dek örgütlü, güçlü uluslararası bağlantılara sahip bir işverenler sınıfı var. Yaşam, hem bir sendikanın birçok işyerinin işverenlerine karşı toplu savaşı vermesini gerektirdiği gibi, birden fazla sendikanın tek bir tekel karşısında,

işletme temelinde toplu sözleşme masasına oturmasını dayatıyor. Sendikalar işletme sözleşmeleri, hatta uluslararası ölçekte sözleşmeler için hazır olmalıdırlar.

Bugün yaygın uygulanan gurup sözleşmesi, işçiler açısından, işyerinin küçük ya da büyük olduğuna bakmaksızın işgücünün karşılığını belli bir standarda kavuşturur. Ülke çapında eşit işe eşit ücret savaşımının önünü açar.

Gurup sözleşmesi, işçilerin toplu, eşgüdümlü savaşım vermesinin koşullarını geliştirir. Küçük “bağımsız” sendikaların toplu savaşımın önünde ayakbağı oldukları gerçeğini işçilere öğretir. Onları daha büyük, daha merkezi sendikalarda örgütlenmeye ve sendikaları daha birlikli, eşgüdümlü çalışmaya iter.

Toplu savaşım, işçi sınıfının işverenlere karşı tek tek değil de ülke çapında sınıf olarak savaşım verdiği konusunda işçilerin bilincini ilerletir. Tek tek grevlerin, aslında ülke düzeyinde süregelen genel sınıf savaşımının parçası olduğunu daha derinden anlamalarına yardımcı olur. Sınıf savaşımının “sınıfa karşı sınıfın savaşımı” yani siyasal savaşım olduğu gerçeğini bilinçlerde daha çok açar.

“Özgür” pazarlık

Bazı sendikalarda “iyi bir sözleşmenin temel koşulunun özgür toplu iş sözleşmesi düzeni olduğu” inancı yaygındır. Doğru gibi görünen bu anlayış, işçi sınıfını burjuvaziden özgür pazarlık dilenmeye ve sonunda hüsrana götürür.

Burjuvazi, emperyalist bile olsa “özgür pazarlık”tan yana değildir. En ileri burjuva demokrasisi İngiltere’de grevler yasa zoruyla durdurulmakta, polis-ordu marifetiyle dağıtılmakta, sendika grev fonlarına el konulmakta, grev kısıcılığının “yasal hak” yapılması için yasalar hazırlanmaktadır. Kaldı ki, bugünkü koşullarda dünya burjuvazisi, işçilerin yüzyılların savaşımıyla elde ettikleri birçok kazanımı ortadan kaldırma amacıyla saldırmaktadır.

Emperyalistleşmek için yırtınan Türkiye finans-kapitalinin nefesinin, değil “özgür” pazarlığı, en ufak demokratik hakları bile vermeye yetmediği, yaşamın bir gerçeğidir.

Dünyada ve Türkiye’de işçi sınıfının özgür pazarlık koşullarına sahip olması, iyi sözleşme imzalaması, çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmesi, asıl olarak yığınsal-militan sınıf savaşımı yükseltmesiyle bağlıdır. İşçi sınıfı uzlaşmacı, savunmacı bir yaklaşımla yola çıktığı an elindekileri de yitirir.

Kademeli zam

Son yılların kamu sözleşmelerinde rastlanan altı aylık kademeli zam, burjuvazinin büyük bir sahtekarlığıdır.

Altı aylık kademeli zamda işçinin gerçek ücret zammı, görünen zammın altındadır. Yürürlük tarihinden imza tarihine biriken parasal kazanımlar yıllık zam ortalaması üzerinden değil, 1.altı ay zammıyla ödenmektedir. İkramiyeleri, fazla çalışma farklarını, ek ödemeleri eklersek, işverenin bu yöntemle muazzam vurgun vurduğunu görürüz.

Sendikalar bu sahtekarlığı sergilemeli, tüm ekonomik istemlerini (ücret + ek ödemeler + birikmiş haklar, vb.) önce 1 yıllık zam oranı üzerinden hesaplayıp, sonra 1. ve 2. kademe zamlarının bu oran uyarınca belirlenmesini istemelidir. Bu, parasal istemlerin belirlenmesinde işçi sendikalarının da işverenler gibi teknolojinin tüm olanaklarından yararlanmaları (bilgisayar kullanımı vb.) gereğine işaret ediyor.

Daha da pratik bir önerimiz var: Ücret zamları ayda bir yapılsın.

İş güvencesi

Sendikalar, işverenlerin her toplu sözleşmeden sonra tensikata gitmesine karşı sözleşme düzeyinde çeşitli önlemler geliştirebilirler. İşkolu taban ücretinin (yeni işçi ücreti) yükseltilmesi, işverenin işten çıkardığı işçiye - iş buluncaya kadar - eski işinde aldığı ücret kadar işsizlik tazminatı ödeme zorunluluğunun getirilmesi, ihbar süresinin ve tazminatının yükseltilmesi, tazminat yakılmasının yasaklanması, işçi nakillerinde işveren keyfilğine son verilmesi, vb.

Toplu sözleşmenin bağıtlanması, uygulanacağını güvencesi değildir. Sözleşmelere, sözleşme hükümlerini uygulamayan işverenlere ağır para cezaları getiren maddeler konulması, bu yönde bağlayıcı olabilir. Yine de, son çözümlemede işvereni sözleşme hükümlerine uymaya gerçekten ikna edecek yol, işçilerin yığınsal-militan savaşımlı yükseltmesi ve üretimden gelen güçlerini kullanmalarıdır.

İş güvencesi

Sendikalar, işverenlerin her toplu sözleşmeden sonra tensikata gitmesine karşı sözleşme düzeyinde çeşitli önlemler geliştirebilirler. İşkolu taban ücretinin (yeni işçi ücreti) yükseltilmesi, işverenin işten çıkardığı işçiye - iş buluncaya kadar - eski işinde aldığı ücret kadar işsizlik tazminatı ödeme zorunluluğunun getirilmesi, ihbar süresinin ve tazminatının yükseltilmesi, tazminat yakılmasının yasaklanması, işçi nakillerinde işveren keyfilğine son verilmesi, vb.

Toplu sözleşmenin bağıtlanması, uygulanacağını güvencesi değildir. Sözleşmelere, sözleşme hükümlerini uygulamayan işverenlere ağır para cezaları getiren maddeler konulması, bu yönde bağlayıcı olabilir. Yine de, son çözümlemede işvereni sözleşme hükümlerine uymaya gerçekten ikna edecek yol, işçilerin yığınsal-militan savaşımlı yükseltmesi ve üretimden gelen güçlerini kullanmalarıdır.

Disiplin yönetmeliği ve kurulları

Toplu sözleşmelerin disiplin yönetmelikleri cezaevi yönetmeliklerini aratmayacak denli serttir.

Disiplin yönetmeliklerinde işçilere para cezası veren hükümler kaldırılmalıdır. İşveren tarafı da disiplin yönetmeliği kapsamına alınmalı, işveren için ağır para cezaları getirilmelidir.

İşverenlerin işçileri, üretim araçlarıyla iş aletlerini kazalara karşı (primini kendi ödeyerek) sigorta ettirmesi zorunlu olmalıdır. Bu önlem, işçilerin, iş kazalarında

zararı ödemek durumunda bırakılmasını önleyecek, işvereni işçi sağlığı yönünde düşünmeye de yöneltecektir.

MESS gibi işveren örgütlerinin “greve katılmış işçiler listesi”, ya da “17.maddeden işten çıkartılmış işçiler listesi” adlarıyla kara listeler yayınlaması sözleşmeyle yasaklanmalı, tersi davranan işverenlere, bu yüzden mağdur bırakılan işçiye ağır para cezası ödeme zorunluluğu getirilmelidir.

Disiplin kurulunun çoğunluğu seçilmiş işçi üyelerden oluşmalı, işverenin işçi çıkarma kararı bu kurulun onayından geçmelidir.

Ücretler haftalık ödensin

İşçinin geçimini ayarlaması açısından haftalık ücret daha iyidir. Ücretler haftalık ödensin.

Kapitalistler, ücretleri ne kadar geniş aralıklarla öderlerse, kullandıkları bir metanın (bu durumda işgücünün) parasını o kadar geç ödemiş, yani parayı o kadar işletmiş, bedava kredi kullanmış oluyorlar. Neden işçi kapitaliste faizsiz kredi versin?

İşverenlerin, işçinin çalıştığı gün ve aldığı ücretleri, ödenmiş vergi ve primlerini gösterir bordro vermesi zorunluluğu getirilmelidir.

İşçi alacakları

İşverenlerin, hem çalışan hem de işten çıkartılan işçi yığınlarına trilyonları bulan ücret, ikramiye, tazminat vb. borcu var.

Tüm işçi alacakları, faizleriyle birlikte hemen, peşin ödenmelidir. İşverenin iflası durumunda, ilk alacaklı hakkı işçilerin, sonra SSK'nın, sonra öteki alacaklıların olmalıdır.

İşletme maliyesi, sözleşme uyarınca şeffaf hale getirilmeli, şirketlerin gerçek kâr-zarar hesapları sözleşme öncesinde tüm işçilere açılmalıdır.

Ek ``yardım''lar çıplak ücrete katılsın

Sendikalar uzun yıllardır, çıplak ücretin yanısıra çok sayıda ayni-nakdi ek ödeme almaya dayalı bir toplu sözleşme düzeni uyguluyorlar. Bu, çeşitli kalemler altında işçiye daha yüksek ücret sağlıyormuş izlenimini uyandırıyor. Ama gerçekte böyle değildir.

Bu yöntemle, tüm işçilerin işgücünün karşılığı olarak her zaman elde etmeleri gereken gelir, “yardım” adı altında yalnızca bazı işçilere ve bazı zamanlar için veriliyor. Ölüm, evlenme, askerlik yardımı vb. ”sosyal hakların” çoğu, işçinin yaşamı boyunca bir kez kullanabileceği ya da hiç kullanamayacağı kağıt üstünde “hak”lardır. Oysa her işçinin bu durumlar için yeterli parasının her zaman olması gerekir.

Bu durum, işverenlerin, ortalama işçiye göre belirlenen işgücü değerinden kişilerin o an içinde bulunduğu koşullarda somut olarak ihtiyacı olmayan kalemleri düşerek ek

kâr etmesini getiriyor. Farklı işyerlerinde aynı işi yapan işçiler arasında ücret eşitsizliğini körükliyor. Dahası, işçiye ödemesi gerekenden daha azını ödeyen işvereni, yakacak yardımı vb. bile yapan yardımsever ``baba" konumunda göstererek, sınıf çelişkilerini bulandırıyor.

“Yardım” paketlerinin hiçbiri gelir vergisinden, damga vergisinden, hatta zorunlu tasarruf kesintisinden muaf değildir. Çeşitli “yardım”lardan SSK primi bile kesilmektedir. Sözleşmeyle 20 küsur çeşit ayni-nakdi “yardım” alınmasının bugün işçi açısından avantajlı bir yanı yoktur. İşverenlerin bilgisayarla masraf hesabı yaptığı bir ortamda, “ücret zammı az olursa gerisini sosyal haklarla karşılız” görüşü aldatmacadır.

İşgücünün değeri ücrete dolaysız yansımalıdır. Sendikalar, bordroda ayrıca belirtilmesi gereken fazla mesai-vardiya-gece zammı vb. zorunlu ek ödemelerin dışındaki bütün ayni-nakdi ödemelerin çıplak ücrete katılmasını sağlamalıdır.

Bu, işçi sınıfının, ücret eşitsizliklerini ortadan kaldırmaya, “eşit işe eşit ücret” ödenmesini sağlamaya yönelik savaşımının önemli bir köşe taşıdır.

Ücret üretime ve satışa mı bağlı?

Küçük burjuva “sol”cular, işçilerin ”burjuvazinin verebildiğini” istemesinden yanadırlar ve ücret istemlerinin “fabrikadaki üretim miktarının ve satışların seyrine” bağlanmasını savunuyorlar. İşçilere “çok üretim varsa, patron çok satış yapıyorsa çok ücret isteyin” diyen bu yarım aydınlar, aynı mantığın “üretim daralıyor ve patron satış yapamıyorsa ücret artışı istemeyin, hatta ücret düzeyinin düşürülmesine, işten çıkarmalara razı olun” demeye geldiğini işçiden saklıyorlar.

İşgücünün değeri, “fabrikada üretim miktarının ve satışların seyrine” bağlı değildir! Onu, işçinin fiziksel, ailesel ve tarihsel, toplumsal ihtiyaçları belirler. Kapitalizmde ücret, işçinin satmak zorunda olduğu işgücünün fiyatıdır. İşçiler açısından asgari ölçüt budur. İstemlerimiz, en azından işgücü değerini almaya yönelik olmalı ve işverenlerin önerdiği “eşit üretken emeğe eşit ücret” reddedilmelidir.

Sömürüyü azaltma görevi olan sendikalar, işgücü denemeli, değerini en doğru yansıtan bir fiyatla satmak durumundadırlar. Mal belli, değeri belli. Alıcıya, alıcının durumuna göre fiyatın ne ilgisi var? Hiçbir ilgisi yok!

İş guruplandırma sistemi (İGS)

İşçi sınıfının eşit işe eşit ücret savaşımı, çeşitli işlerin bilimsel temelde sınıflandırılmasını ve guruplandırılmasını gerektirir. Bunun mantıksal sonucu İş Guruplandırma Sistemidir (İGS).

İşçiler iş guruplandırma sistemine karşı değildirler. Ama burjuvazinin kendi çıkarlarına uygun olarak hazırlayıp sözleşmelerde dayattığı iş guruplandırma sistemi, işçiler arası ücret farklılıklarını artırarak onları 8, 16, ya da 32 “kademeye” bölmeyi, patron yanlılarına daha yüksek ücret ödemeyi, vb. hedefliyor. Buna elbette karşı çıkılmalıdır.

Toplu sözleşmelerde sendikalar, burjuvazinin dayattığı iş guruplandırma sistemine (İGS) karşı kendi İGS önerilerini getirmelidirler. Bu amaçla Türk-İş, tüm işkolları için BİLİMSEL bir iş guruplandırma sistemi (İGS) hazırlamalıdır.

Sendikalar kendi İGS önerilerini hazırlarken ilk elde şu noktalara dikkat etmelidirler:

a) İşyerleri arasında ücret, sosyal hak, ikramiye farklılıkları yaratan işyeri guruplandırmaları kaldırılmasına yönelinmeli, farklılık gerektiren özel koşullara sahip işyerleri için gerekirse ek protokol hazırlanmalıdır.

b) Aynı iş için 3-5 ayrı ücret kademesi olmamalı, kademe sayısı azaltılmalı, aynı işin farklı işyeri, işletme ve işkollarında farklı değerlendirilmesinin önüne geçilmelidir.

c) Seyyanen zamda ısrar etmek yerine, en alt ücret düzeyiyle en üst ücret düzeyi arasındaki farkı daha da kapatacak bir yüzde zam sistemi önerilmelidir. Bu konuda örneğin Gazeteciler Sendikası'nın (TGS) deneyiminden öğrenilmelidir.

d) Postabaşı, ustabaşı, özel teknik eleman vb. kategoriler İGS içinde yer almamalı, bunlar için ayrı bir ek ödenek ölçütü getirilmelidir.

e) Parçabaşı ücret uygulaması kaldırılmalıdır.

İşkollarının azaltılması

İşçilerin istem ve savaşımlı birliğini daha da pekiştirmek üzere işkollarının sayısı azaltılmalıdır.

İşkollarının sayısının azaltılması, işçi sınıfının yoğunlaşmasının gerçek yaşama daha dolaysız yansımaları getirecek, daha büyük, daha merkezi ve güçlü sendikal örgütlenmelerin önünü açacaktır. Ekonomik-demokratik haklar için verilen savaşımın özünde siyasal savaşım olduğunun işçi sınıfının bilincinde bağlanmasını kolaylaştıracaktır.

İlk elde tekstil ve deri, gıda ve şeker, ağaç ve kağıt, basın-yayın ve gazetecilik, kara-hava-demiryolu-deniz taşımacılığı ile depolama, konaklama-eğlence yerleri ve ticaret-büro işkolları birleştirilebilir. Savunma işkolu kaldırılmalıdır. Eğitim-bilim işkolu kurulmalıdır.

Sendikalar, bu konuda bilimsel araştırma yapmalı ve somut öneri geliştirmelidir.

Kıdem tazminatı

İşçi, aynı işte çalıştıkça, ustalaştığı için işgücünün değeri artar. İşe girilen zamanla çıkılan zaman arasında biriken bu değer farkı, işçinin ücretinin bir bölümüdür ve işten çıkarken kıdem tazminatı olarak işçiye ödenmektedir. Ama, işverenin işçinin bir kısmı ücretini işçi işten çıkarken ödemesi, işçinin işverene faizsiz kredi açması demektir. Kıdem tazminatı ücrete katılıp işçiye peyderpey ödenmelidir. İşverenin kıdem yakması yasaklanmalıdır.

Nitelikli bir işçi yeni girdiği işte kıdemsiz işbaşı yapıyor. Bu büyük haksızlık son bulmalı ve kıdem işyerine değil işe bağlanmalıdır.

Kıdem tazminatı işsizlik tazminatı yerine geçen bir ödeme kalemi değildir. İşsizlik tazminatı tamamen farklı bir ödemedir. Sendikalar burjuvazinin "işsizlik sigortası getiriyoruz, kıdem tazminatı kaldırılınsın" istemine şiddetle karşı durmalı, kıdem tazminatı kazanımı korunmalıdır.

İşsiz işçiye ayrıca işsizlik tazminatı ödenmelidir.

Zorunlu tasarrufa hayır

Kapitalist "sosyal" devletin sosyal hizmetleri, şu ya da bu yoldan sosyal sermayeye bir kâr kapısıdır. Konut hizmeti, inşaat sektörünü besler. Sağlık hizmeti, ilaç tekellerine vb. garantili pazardır. Eğitim işgücü yatırımdır. Sosyal güvenlik ise çoğu zaman kârlı bir sigortacılık alanı ve sermaye havuzudur.

Türkiye burjuvazisi, Almanya'daki 936 Mark yasasını örnek alarak başlattığı zorunlu tasarruf uygulamasıyla, bugüne dek işçilerin trilyonlarca lirasını gaspetti. Nema ödemeleri adı altında komik miktarları işçiye geri "verirken", fonda biriken paraları sermaye havuzunu büyütüp devleti alenen finanse etmede kullanıyor.

İç sömürünün azgınlaşmasının bir ifadesi olan zorunlu tasarruf uygulaması kaldırılmalı, yapılan kesintiler birikmiş faizleriyle birlikte hemen geri ödenmelidir.

İzin parası

İşçinin yıllık izin süresinde aldığı ücret, bırakın tatil yapmayı, karnını doyurmaya bile yetmiyor. İşçiye, her yıl izin öncesinde bir kerede, net olarak izin parası ödenmelidir. İzin parası, yıllık brüt ücretin yüzde 10'undan az olmamalıdır.

İşten çıkarmalar-tensikatlar

İşsizlik kapitalizmin ayrılmaz bir parçasıdır. Bir kısım işçiyi aşırı çalıştırıp daha fazla artı-değere el koyulması, öte yandan, her an ucuz işgücü sağlamak ve çalışan kesime işsizlik tehdidi olarak kullanmak üzere endüstri yedek ordusu bulundurulması, kapitalizmin bir yasasıdır.

Dışarıda çığ gibi büyümüş bir işsizler ordusu varken çalışan kesim her an işten çıkarılma tehdidiyle karşı karşıyadır. Endüstri yedek ordusunun genişlemesi ücretleri aşağı çekici en büyük etkidir. İşsizlik tehdidi ve ücretlerin aşağı çekilmesi çalışanı aşırı çalışmaya zorladığı için endüstri yedek ordusunun daha da genişlemesini getirir.

Bu yasaya karşı koymanın tek yolu, Marks'ın bundan yüz yıl önce söylediği gibi, "sendikalar vb. aracılığıyla, çalışanlarla işsizler arasında düzenli işbirliği" örgütlemektir.

Dünya ekonomisinin krizi Türkiye'yi de etkisi içine aldıkça burjuvazi, yaşadığı ekonomik bunalımın yükünü işçilere ödetmek istiyor. Bir yandan, kârdan zararı en aza indirebilmek için yığınsal işten çıkarmalara giderken, bir yandan da üretkenliği

artırmak, kârı maksimum düzeye çıkarmak amacıyla, rasyonalizasyon-otomasyon girişimlerine hız veriyor. Bunun sonucunda Türkiye son birkaç yılda yüzbinlerce işsiz işçiyle doldu.

Teknolojik gelişme, üretimde zorunlu emek zamanını baş döndürücü bir hızla azaltmakta, işçi sınıfının kendini bedensel ve zihinsel ilerletmede kullanacağı bir zaman dilimi yaratmaktadır. Çalışma süresi, yeni teknolojilerle nesnel olarak kısalmaktadır.

Ancak kapitalistler, işçilerin çalışma saatlerinin azaltılmasına yanaşmıyor, tersine yığınsal işçi çıkarmaların yanında fazla mesaili, vardiyalı üretime hız veriyorlar. Kapitalist sömürü çarkı, insanlığın önünde ufuk açan gelişmelerin toplumsal gelişmenin çıkarları doğrultusunda kullanılmasını, ``kâr" yasasıyla engelliyor.

Bu gelişme karşısında ne yapmalı?

İşçi sınıfı teknolojinin gelişmesine değil, bunun faturasının kendisine ödetilmesine karşı çıkar. Sendikalar, yeni teknolojilerin yarattığı nesnel olanaklardan işçilerin yararlanabilmesi için, işten çıkarmalara ve işsizliğe karşı ``ücretler azalmadan 35 saatlik iş haftası, bugünkü biçimiyle fazla mesainin kaldırılması" kavgasını yükseltmelidir.

Bu istemin gerçekleşmesi, işsizliğe karşı önemli bir önlem olacak, rekabeti azaltıcı, ücretlerin geri kayışını durdurucu, hatta yükseltici etki yapacak, işçi sınıfının yaşam koşullarını iyileştirecektir. İşçiler, komünizmin pencereden bakmasıyla tarihin önlerine koyduğu görevlere daha hızla hazırlanma olanağına kavuşmuş olacaklardır.

İş yasasının işten çıkarmalarla ilgili 13. ve 17. maddelerinin kaldırılması için halkoyuna (referandum) başvurulmalıdır.

İşverenin işçi çıkarma kararlarının çoğunluğu seçilmiş işçilerden oluşan disiplin kurullarının onayından geçmesi, toplu sözleşmelerde bir hak olarak elde edilmelidir.

Ayrıca sözleşmelerde ihbar süreleri uzatılmalı, ihbar tazminatının miktarı işçi çıkarmayı caydırıcı biçimde yükseltilmeli, tutuklanan/hüküm giyen işçilerin işine son verilmesi yasaklanmalı, keyfi işçi nakillerine son verilmelidir.

İşten çıkarmalara karşı işçi sınıfının en güçlü silahı, işli-işsiz tüm işçilerin birliği ve işçinin üretimden gelen gücünü kullanarak militan dayanışmasıdır.

Yalnızca işçi çıkarılmasını engellemek yetmez, işsiz kalmış işçilerin haklarının da savunulması gereklidir. Tam, kapsamlı işsizlik sigortası savaşımına hız verilmeli, bu gerçekleşene dek, işverenlerin tensikata uğrayan işçilere, yeni bir iş dalında tam meslek eğitimini sağlamaya ve yeni bir iş bulana dek ailesini geçindirmeye yetecek tazminat (işsizlik tazminatı) ödemesi sözleşme hükmü yapılmalıdır.

Sendikalar işsiz işçilerle her türlü dayanışmanın yaratıcı yollarını bulmalıdırlar. Örneğin işli-işsiz işçi dayanışma sandığı kurulması. Ayrıca, kimi işyerlerindeki işçi yardımlaşma sandıkları, sendikaların aktif çabasıyla işverenlerin denetiminden kurtarılabilir, işli-işsiz işçi dayanışmasına hizmet eder duruma getirilebilir.

İşsizlik sigortası

Kapitalizmde işli olmanın hiçbir güvencesi yoktur. Yarın işsiz kalma tehlikesi her zaman vardır. İşsizlik sigortası, bu nedenle işli-işsiz tüm işçi sınıfının gündemindeki en önemli konulardan biridir, devrimci bir istemdir.

Ancak burjuvazi, tüm sosyal sigortalara işsizlik sigortasına da kâr güdüsüyle yaklaşmaktadır. Türkiye gibi işsizliğin çok yüksek olduğu bir ülkede işsizlik sigortasının fon biriktirip kâr sağlaması düşünülemeyeceği için, burjuvazi, işsizlik sigortasından yan çizmektedir. Oysa işçi sınıfının istediği, sınırlı-kısıtlı, yalnızca belli süre çalışanların ve belli bir miktar prim ödeyenlerin yararlanabileceği bir işsizlik sigortası değildir. Hiç iş bulamayan milyonlar ne olacak?

İşsizlik tazminatı, tam ve kapsamlı (işsiz olarak kayıtlı tüm işçiler için, aileleri de hesaba katılarak), olması gereken asgari ücretin tümü kadar olmalı, iş bulup belli bir süre çalışmış olmak koşulu aranmadan ödenmelidir. İşsizlik sigortası primlerinin tümü devlet ve işverence ödenmelidir.

İşçi yardımlaşma sandıkları

Çeşitli işyerlerinde kurulu olan işçi yardımlaşma sandıkları, bugün işverenlerin denetiminde çalışıyor ve bu sandıkların kasasında biriken yüzmilyarlarca lira işveren için sermaye havuzu görevini görüyor.

İşçilerin kendi öz kuruluşları olan işçi yardımlaşma sandıkları, yönetim ve kasalarıyla işveren denetiminden çıkartılmalıdır. Sendikaların katılımıyla, işli işçilere katkılarının yanısıra işli-işsiz dayanışmasının aktif kurumlarına dönüştürülmelidir.

35 saatlik iş haftası

35 saatlik (hatta 30 saatlik) iş haftası, Türkiye'de milyonlarca işçinin yaşamını doğrudan ilgilendiren ve önemi hızla artan bir savaşım odağıdır.

Sendikalar, son yıllarda endüstride hızlanan rasyonalizasyon-otomasyon yatırımlarının içerdiği engin fırsatları değerlendirmeli, "bütün işçiler için ücretler düşürülmeden 35 saatlik iş haftası, bugünkü biçimiyle fazla mesainin kaldırılması" istemini toplu sözleşme görüşmelerinin vazgeçilmez gündem maddesi yapmalıdırlar. Tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerde işgünü 4-6 saate indirilmelidir. Vardiya düzeni, işçilerin istemleri doğrultusunda saptanmalıdır.

35 saatlik iş haftası, yüzbinlerce işsiz işçiye iş olanakları yaratacak, işçiler arasındaki rekabeti azaltıcı etki yapacaktır.

Öte yanda, işçinin fazla çalışması, çalıştığı kadar fazla para almasını doğurmuyor. Fazla çalıştırıldıkça işçi daha fazla sömürülüyor, bünyesi daha fazla yıpranıyor. Bugünkü biçimiyle fazla mesai kaldırılmalı, zorunlu olduğu durumlarda çifte ücret, gönüllülük ve kısa süre esasına oturtulmalıdır. "Fazla çalışma yaptırılan işçilerin muvakatının alınması şarttır." Mesaiye kalan işçiye yemek arası ve yemek verilmelidir.

Tüm işçilere, haftada 48 saatin altına düşmeyen, kesintisiz hafta tatili tanınmalıdır.

Mesai başında ve bitiminde kart basma, işyerinin dış kapısında olmalıdır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği

İşçi sağlığı sorunları işyerinde çalışma koşullarıyla, işyerindeki makina-teknoloji donanımıyla ve üretim süreciyle bağlı biçimlenir. İş güvenliği önlemlerindeki gerilik ve yetersizlik, makine koruyucularının ve kişisel koruyucuların yokluğu ya da eksikliği, eğitimi ihmali, hastalık yapıcı etkenlerin (ısı, aydınlatma, basınç, gürültü, nem, toz ve gazlar, radyasyon) varlığı, her yıl yüzbinlerce iş kazası ve meslek hastalığının nedeni oluyor.

Bunun sorumlusu kapitalizmdir. Kapitalist, işçi sağlığına ilişkin her istemi ``yeni bir masraf kapısı'', ``maliyeti yükseltici bir faktör'' olarak değerlendirmeden edemez. Bu nedenle de, sorunların çözümü için kılını kıpırdatmak istemez. Ancak işçi savaşı yükseltir, ya da ucunda bir kâr kapısı görürse konuya ``el atar''.

İşçinin sağlığı kendi ellerindedir. Sağlıklı çalışma koşullarının yaratılması işçi sınıfının savaşıyla bağlıdır.

İşçi sağlığı işyerinde korunmalıdır. Her işyerinde işyeri hekimi olmalı, işçiler, işverenin yasal ve mali sorumluluğu altında, her altı ayda bir, tam sağlık denetiminden geçirilmelidir. Viziteye çıkma bir hak, işveren işçinin viziteye çıktığı günkü ücretini ödemeli ve bu istirahat durumunda da geçerli olmalıdır.

Sendikalar işverenin tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerde bütün önlemleri almasını gözetmeli, bu tür üretim yapılan işyerlerinde meslek hastalıkları uzman hekimi bulunmalı, sağlık denetimi her üç ayda bir yapılmalıdır.

İşverenin işçilere iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı eğitim ve korunma araç-gereci vermesi denetlenmelidir. Tüm işyerlerinde havalandırma, tam örgütlü yıkanma, soyunma odalarının olmalı, temizlik malzemelerinin bulunmalıdır.

Varolan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü işçilerin değil, üretimin sağlığını ve sürekliliğini sağlamaya yöneliktir. Sendikalar, bu tüzüğün işçinin sağlığını ve işgüvenliğini gözetken bir anlayışla yeniden hazırlanmasına önyak olmalıdırlar. Sendikalara işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili sorunlarda yasal yetki ve denetim hakkı tanınmalıdır.

Bugünkü yasa, tüzük, vb. çerçevesinde bile işçi sağlığı sorunlarının üzerine gidilebilir. Bunun için işçi sağlığı sorunlarının, zarar görmesin diye işçiyi giydirmeye yönelik bir anlayışla değil, işvereni sorunları kaynağından çözümlemeye zorlayan bir yaklaşımla ele alınması gerekir. Kapitaliste, yüksek desibelde gürültü yapan makineye ses izolasyonu yaptırtmak varken, neden işçiye kulaklık taktırılsın? Metal kıymığı saçan makineye koruyucu siper yaptırtmak varken, neden işçinin gözüne gözlük taktırılsın?

Sendikalar, ısrarlı ve kararlı bir savaşımla işçi sağlığına ilişkin birçok hükmü toplu sözleşmelere koydurabilirler. Sorun sözleşmenin uygulanmasının denetlenmesindedir. Bu denetim çeşitli araçlarla gerçekleştirilebilir:

a) İşverenin işçileri, üretim araçları ve iş aletlerini kazaya karşı sigortalama zorunluluğu getirilmesi. İş kazası durumunda işçiye parasal ya da işten çıkarma cezası verilmesi uygulamasının yasaklanması, iş kazasına karşı önlemler almayan işverene ağır para cezasının getirilmesi.

b) İşçilere, işverenin parasal yükümlülüğü altında mesleki eğitim ve düzenli, planlı işçi sağlığı, iş güvenliği ve çevre sağlığı eğitimlerinin verilmesi.

c) Sözleşmeyle iş kazası/meslek hastalığı tazminatlarının, işvereni üretimi eskisi gibi sürdürmekten caydırmaya, onu istenen önlemleri almaya yönelik olarak yüksek tutulması, işçinin tedavi vb. masraflarının tamamının işverence karşılanması.

d) İşyerinde işçi sağlığı istemleriyle uyumlu çalışma koşullarının gerçekleşmesi, gerekli sağlık kontrollerinin yapılması, endüstri atıklarının çevreye zarar vermeden tasfiyesi, vb., en az yarısı işyerinde seçilmiş işçi üyelerden oluşan, tam yetkili çalışan işçi sağlığı-iş güvenliği kurulunun denetiminde olmalıdır.

e) Sözleşmeye, sözleşme hükümlerini verilen süre içinde yerine getirmemesi durumunda işverenin ağır para cezaları ödemesi zorunluluğu konulması.

f) Her endüstri merkezinde meslek hastalıkları hastanesi kurulmalıdır.

g) Türk-İş'e bağlı bir işçi sağlığı enstitüsü kurulmalı, işletmelerdeki işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarının eğitilip yetkinleştirilmesi, hekimlerin bu alanda özel eğitim görmeleri, işçilerin kendi sağlık sorunlarının çözümünde görev almaları sağlanmalıdır.

Kötü çalışma koşulları, işçileri fiziksel olarak tüketiyor. İşçiler, "işçi sağlığı ve iş güvenliğinin ihlal edildiği ya da tehlikede olduğu tespit edilen sektör, işkolu ve işyerinde, pratikte tüm kuralları ile işçi sağlığı ve iş güvenliği gereklerine uygun can güvenliği sağlanana kadar işbaşı yapılmaması" yönündeki Türk-İş çağrısını uygulamalıdır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları (İSİG)

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda işverenin gerekli önlemleri alıp almadığını denetlemenin kilit aracı, çoğunluğu işyerinde seçilmiş işçilerden oluşan işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarıdır (İSİG). Sendikalar, bu kurulların kurulmasına öncülük etmeli ve aktif işletmelidirler.

Meslek eğitimi

İşçinin bütün serveti işgücüdür. Sendikalar işçilerin, işverenin yasal ve parasal yükümlülüğü altında - işyerinde ya da eğitim kuruluşlarında - meslek geliştirme olanaklarından yararlanmaları için mücadeleyi yükseltmelidirler. İşsiz işçiler için de aynı olanaklar yaratılmalıdır.

Çıracak ve genç işçilere her çalışma günü içinde iki saatlik ücretli eğitim izni sağlanmalı ve bu eğitimin gerçekleştirilmesi için zorlayıcı hükümler getirilmelidir.

Çevre sorunları ve işçi sınıfı

``Kent endüstrilerinde olduğu gibi, modern tarımda da üretkenliğini ve harekete geçirilen emek miktarının artışı, atıkların bırakılması ve emek gücünün hastalıklarla üretilmesi pahasına satın alınır. Bunun da ötesinde kapitalist tarımda bütün ilerleme, yalnızca işçinin değil, aynı zamanda toprağın da soyulması sanatının ilerlemesidir. Belli bir zaman için toprağın verimliliğini artırmada sağlanan bütün ilerleme, o verimliliğin kalıcı kaynaklarını mahvetmeye doğru bir ilerlemedir. Bir ülke, örneğin ABD gibi, gelişmesine ne kadar çok modern endüstri temelinde başlarsa, bu tahribat süreci o kadar daha hızlı olacaktır. Dolayısıyla kapitalist üretim teknolojiyi geliştirir ve farklı süreçleri bir toplumsal bütün halinde bir araya getirir ama bunu anca bütün zenginliklerin orijinal kaynaklarını-toprağı ve işçiyi kemirerek yapar." (Marks)

Kapitalizmin üretim anarşisinden, aşırı kâr güdüsünden, eşitsiz gelişmesinden büyüyerek bugün ``çevre sorunları" olarak karşımıza çıkan sorunlar, başta işçi sınıfı olmak üzere halkın, tüm canlıların yaşamını tehdit ediyor.

Bugün Türkiye'de çevre kirlenmesi, birçok emperyalist ülkeden daha vahim boyutlardadır. Denizler, nehirler, göller, toprak fabrika atıkları nedeniyle rengini değiştirdi. İçinde yaşayan canlıların nesli şimdiden tükenmeye başladı. İçme ve kullanma sularına karışan fabrika atıkları insan sağlığını doğrudan etkiler durumdadır.

Bu durumdan doğrudan etkilenen halk sorunların bilincine vardıkça tepki artıyor, çevre sorunları alanında da sınıf savaşımı yükseliyor. Kâr için çevreyi kirleten burjuvazi, bu tepki karşısında bir takım göstermelik önlemler almaya çalışırken, cazip bir pazar durumuna getirdiği çevre endüstrisiyle de kârlarına kâr katıyor.

Ülkemizde çevre sorunları en başta işçi sınıfının sorunudur. Çevre sorunu işçinin fabrikadaki çalışma koşullarından büyüyen bir sorundur. Fabrikadaki zararlı gaz, sıvı, katı atıklar işçiyi orada zehirleyip hasta ettikten sonra nereye gidiyor? Ya ırmağa, göle, denize atılıyor, ya toprağa yığılıyor, ya da havalandırma borusundan "dışarı" savruluyor. Demek ki, işçi sağlığı sorunlarını yalnızca ``işletme içinde" çözmek, hiçbir şeyi çözümüyor. Kapitalist, ``dışarıda" da işçi sınıfını yaşadığı çevreyle birlikte zehirliyor, öldürüyor.

Kapitalizm altında kaderi ya ihmal edilmek, ertelenmek, ``çözümleirken" başka bir şekilde yeniden üretilmek, ya da hiç çözümlenmemek olan çevre sorunları, önemi giderek artan bir demokratik savaşım odağıdır.

Çevre sorunlarının kalıcı çözümüne giden yol, bir yandan işçi sınıfının enternasyonal savaşımıyla, öte yandan da işçi sınıfımızın ve emekçi halkımızın iş ve yaşam koşullarını iyileştirme savaşımıyla doğrudan bağlıdır.

Çevre sorunları alanında şiddetli bir sınıf savaşımı yükselmektedir. En başka insan sağlığı olmak üzere, işçi sınıfı ve emekçi halkın doğal çevresini koruma savaşımı, sendikal hareketin acil görevlerindedir. Sendikalar, işyerlerindeki çalışma

koşullarından yola çıkarak çevre sorunları ve çevre sağlığı konusunu savaşımlarının odağı yapmalı, buldukları işkollarında çevre sağlığı açısından tehlike arz eden maddeler ve üretim süreçleri hakkında işçileri ve çevre halkını bilgilendirmeli, çevre sağlığına ilişkin istemleri toplu sözleşmelerinin baş gündem maddeleri arasına koymalıdır.

Çevre sorunları konusunda hassas olan çevreci-yeşil gurupların saman alevi gibi parlayıp sönmesi, bu sınıfsal özü görememelerinden kaynaklanıyor. Çevreci hareketler, sorunun temeldeki nedenine inerek köklü tedavisini bulmak istediklerinde, onun sınıf savaşımından hiç de kopuk olmadığını göreceklerdir. Çevreci hareketlerin yeri işçi sınıfının saflarıdır.

Tam kapsamlı sosyal sigorta

Tüm emekçileri, her türlü durumda kapsayacak bir sosyal sigorta sistemi oluşturulmalıdır. Çıraklar, öğrenci-stajyer işçiler, yarım-gün, evde, geçici vb. çalışan tüm işçiler, bu sigortanın kapsamına alınmalıdır.

Tam, kapsamlı sosyal sigorta, hastalık, yaralanma, sakatlık, yaşlılık, meslek hastalıkları, doğum, dul kalma, yetimlik ve işsizlik vb. her türlü durumu kapsmalıdır. Sigorta primlerinin tümü kapitalistler ve devlet tarafından karşılanmalıdır.

SSK

SSK, ES ve Bağ-Kur'u da içine alarak, kentteki ve kırdaki bütün emekçi kesimler için ortak bir sigorta kurumuna dönüştürülmelidir. Kurumun tüm yönetim ve denetimi işçilere devredilmelidir. SSK genel kurulu her yıl toplanmalı ve yönetimini seçmelidir.

Sigortasız işçi çalıştıran işyerlerini saptamak, sigortasız işçileri sigortalamak ve tüm işverenlerin prim borçlarını toplama hak ve yetkisi tümüyle SSK'ya geçmelidir. İşverenlerin işçilerin sigorta primlerini işçinin aldığı ücret üzerinden ödemelerini güvenceye alacak bir sistem oturtulmalıdır.

İşverenlerin SSK'ya olan ve ucuz kredi kullanma anlamını taşıyan eski prim borçları, faizleriyle birlikte hemen ödenmelidir. Cari prim alacakları ise peşin tahsil (check-off) sistemiyle işverenin banka hesabından her hafta otomatik olarak kesilmelidir.

Öte yanda, devlet, SSK kasasında biriken sigorta fonlarının düşük faizli devlet tahviline ve hazine bonosuna yatırılma zorunluluğuyla muazzam bir sermaye havuzu yaratmaktadır. SSK'nun fonları, sosyal sigorta sistemini güçlendirici, işçilerin ve emekçilerin iş ve yaşam koşullarını iyileştirici yönde, SSK genel kurulunun kararları doğrultusunda kullanılmalıdır. Ticari yatırımlar yapıp yapılmayacağına da bu organ karar vermelidir.

Emekliler

Emeklilik, yaşa göre değil, çalışma süresine göre belirlenmelidir. Emeklilik maaş ve ikramiyeleri, işçi emeklilerinin yeniden çalışmak zorunda kalmayacakları bir düzeye çıkarılmalıdır.

Burjuvazinin emekçiler arasında ayrıcalıklı bir gurup yaratmaya ve sosyal güvenlik sistemini kârlı bir şirkete dönüştürmeye yönelik süper emeklilik gibi sahtekarlıkları, vb. bütün uygulamalar kaldırılmalıdır.

Özelleştirme

Özelleştirme konusuna sendikaların ve ``sol"ların tepkisi işçi sınıfının ideolojisine yabancıdır.

Bir kesim, özelleştirme yabancılaştırma anlamına geleceği için, buram buram ulusçuluk kokan bir yaklaşımla, özellikle de kârlı kuruluşların özelleştirmesine karşı çıkıyor ve ``Türkiye'nin malı yabancıya gitmesin" diyorlar.

Sendikal hareketten örneklerin de bulunduğu bir başka kesim ise, halkın malı(!) yerli yabancı tekellere peşkeş çekiliyor diyor. Koca devlet tekeline yerli tekel saymayarak, devletin gerçek rolünü gözlemiş oluyor.

Özelleştirmeye işçi tutum ne olmalı?

KİT'ler, Petkim gibi kuruluşlar halkın malı değildir. Kapitalizm koşullarında hiçbir devletin malı halkın malı olamaz, çünkü devlet burjuvazinin malıdır. Türkiye'de devlet tekeli kapitalizmi vardır. Devlet yalnızca tekellerle içiçe değil, aynı zamanda başlıbaşına tekeldir.

İşçi sınıfı açısından patronun hangi ulustan olduğu, devlet tekelinin mi, özel tekelin mi onu sömürdüğü temel bir fark yaratmaz. Hepsine karşı savaşımlı yükseltir. Dolayısıyla özelleştirmelere ilişkin doğru tutum, emekçiler açısından gereksiz birçok harcama yaptığı için mali bunalıma düşen devletin KİT'leri bozdurup bozdurup harcamasını sergilemek, bunun işçilerin çalışma ve yaşam koşullarında getirebileceği çeşitli olumsuzluklara, örneğin tensikatlara karşı çıkmaktır.