

İŞÇİ DAYANIŞMASI



Uluslararası İşçi Dayanışması Derneği Bülteni • 15 Ağustos 2013 • No:65

Türkiye’de İşgücü Maliyeti Yüksek mi?

İşçinin ücreti patronların çokça şikâyet ettiği gibi yüksek midir? Elbette değil. Esasında patronlar, işgücü karşılığında işçiyi ödedikleri ücreti kısa zamanda işçinin sırtından çıkarırlar. İşçiler toplam çalışma süresinin çok kısa bir bölümünde harcadıkları emekle, aldıkları ücretin karşılığını patrona vermiş olurlar.

Patronlar her ağızlarını açtıklarında Türkiye’de işgücünün çok pahalı olduğunu iddia ediyor, bu nedenle daha fazla sermaye yatırımı yapıp daha fazla işçi çalıştıramadıklarını söylüyorlar.

Hükümetler de her daim patronların bu söylediklerine hak verir ve isteklerini yerine getirmek için çalışırlar. Mesela son 10 yıldır AKP hükümetinin yaptığı budur.

Patronlar ya da onların temsilcileri öyle ateşli ve inandırıcı konuşuyorlar ki, birazcık saf ve sınıf bilincinden yoksun her işçi, söylenenlere inanabilir. Sanır ki patronlar gerçekten de işçileri düşünüyor.

Oysa patronların söyledikleri tümüyle yalandır!

Onların asıl amacı işgücü maliyetlerini düşürmek ve böylece daha fazla kâr elde etmektir.

Gelin, meseleyi anlamak için önce işgücünün ne olduğuna bir bakalım:

İşgücü, işçinin çalışma yeteneği/gücü ya da harcanmamış emeğidir.

Patron işçiyi işe alır ve işçi işgücünü, yani emeğini kullanarak üretim yapar.

Aslında işgücü de aynı diğer metalar (mallar) gibi satın alınan bir metadır. Patron işçiyi işe aldığı anda, işçinin işgücünü günlük, haftalık ya da aylık olarak satın almış olur.

Buradan da anlaşılacağı üzere işçinin aldığı ücret, patronun bir meta olarak işgücü

devamı arka sayfada



için ödediği paradır.

Peki, işgücünün fiyatı (yani işçinin ücreti) patronların çokça şikâyet ettiği gibi yüksek midir?

Elbette değil. Esasında patronlar, işgücü karşılığında işçiye ödedikleri ücreti kısa zamanda işçinin sırtından çıkarırlar. İşçiler toplam çalışma süresinin çok kısa bir bölümünde harcadıkları emekle, aldıkları ücretin karşılığını patrona vermiş olurlar. Çalışma süresinin geri kalanında ise hiçbir karşılık almaksızın patronun cebine çalışırlar. Ama bu da patronlara yetmez.

Onlar işçileri daha fazla sömürmek ve kârlarını daha fazla artırmak için işgücü maliyetini alabildiğine aşağıya çekmeye çalışırlar.

Patronlar yatırım yaparken, çeşitli kalemler oluştururlar. Meselâ yeni makineler almak için ayrılan sermaye bir kalemse, işgücü satın almak için ayrılan sermaye de bir diğer kalemdir. İşte patronlar, her fırsatta bu işgücü kalemine ayrılan sermayeyi küçültmek için çalışırlar.

Öte yandan patronlar ve onların hizmetindeki hükümetler, sürekli olarak işçilerin kazanılmış haklarına saldırılmaktadırlar. Nitekim yıllardır süren saldırılar sonucunda, sosyal haklar büyük ölçüde ortadan kaldırılmıştır. Bir avuç sendikalı ya da istisna bazı işyerleri dışında sosyal haklardan söz etmek artık mümkün değildir. Üstelik bu işyerlerinde verilen sosyal haklar da kuşa çevrilmiş durumdadır.

Bu arada ücretlere de büyük bir darbe indirilmiştir. Ücretlere ya zam yapılmamış ya da yapılan zam %5 ilâ 10 oranını geçmemiştir. Alım gücü (*reel ücret*) hesaba katıldığında görülecektir ki, aslında ücretler düşmüştür, düşmektedir.

Milyonlarca işçi asgari ücrete mahkûm edilmektedir. Oysa sadece açlık sınırı 1000 liranın üzerindedir. Yoksulluk sınırı ise 3 bin 300 liradır.

Tüm bu çarpıcı gerçekler, sosyal hakların ortadan kaldırıldığını, ücretlerin düşürüldüğünü ve işgücü maliyetinin oldukça aşağıya çekildiğini gözler önüne seriyor.

Ayrıca patronların devletten aldıkları teşvikleri de buraya eklemek lazım. Çeşitli teşviklerle patronların, SGK ve işsizlik sigortası prim payını devlet ödemektedir. Böylece patronlar açısından işgücü maliyetleri daha da düşmektedir.

Diğer taraftan 10 milyondan fazla işçi sigortasız olarak çalıştırılmakta ve patronlar işgücü maliyeti içinde yer alan sigorta primlerini ceplerine indir-mekteler.

Fakat tüm bunlara rağmen patronlar utanmadan işgücü maliyetlerinin yüksek olduğunu söylüyorlar. Meselâ kıdem tazminatına göz dikmelerinin bir gerekçesi de budur.

Bilindiği üzere kıdem tazminatının kaldırılması uzun bir süredir patron-

Çeşitli teşviklerle patronların, SGK ve işsizlik sigortası prim payını devlet ödemektedir. Böylece patronlar açısından işgücü maliyetleri daha da düşmektedir. 10 milyondan fazla işçi sigortasız olarak çalıştırılmakta ve patronlar işgücü maliyeti içinde yer alan sigorta primlerini ceplerine indirmektedirler.

ların gündemindedir. Patronlar, hem kıdem tazminatından kurtulmak ve böylece işçileri daha rahat işten atmak hem de işgücü maliyetini biraz daha aşağıya çekmek istiyorlar.

Görüldüğü gibi patronların, "işgücü çok pahalı" iddiası kocaman bir yalandır.

İşgücü maliyetleri oldukça düşük olmasına rağmen, işe yeni işçi alınmamakta ve çalışan işçilere daha fazla yüklenilmektedir.

İşsizlik tehdidi kullanılarak işçiler, fazla mesai adı altında daha uzun ve daha tempolu bir çalışmaya zorlanıyorlar. Kronometre hesaplarıyla işçiler adeta makine yerine konuyor, daha hızlı çalışmalarını için baskı yapılıyor ve bir yarış atı gibi koşturuluyorlar. Sonuç bellidir: İki ve hatta üç işçinin işinin bir

işçiye yaptırılması.

İşin bu tarafından bakınca, işgücü maliyetlerinin düşüklüğü daha çarpıcı bir görünüme kavuşuyor.

Neticede patronlar sermayelerini büyütüp zevki sefa içinde yaşarken, işçiler yoğun bir şekilde sömürülmekte ve tükenmektedirler.

Peki, bu durum tersine çevrilemez mi?

Elbette çevrilebilir. İşçi sınıfının örgütlü olduğu dönemlerde işçi ücretleri her zaman daha yüksek olmuştur. İşçi sınıfı, patronların elimizden aldığı sosyal hakları büyük mücadeleler vererek kazanmıştı. İşçi sınıfının sendikal ve siyasal örgütlülüğü zayıfladığı zamanlar, patronlar akbaba gibi hiç beklemeden işçilerin haklarına saldırır ve ortadan kaldırmaya çalışırlar.

Aslında patronların kapitalist kâr düzeni ortadan kalkıncaya kadar, işçiler için gerçek anlamda bir kurtuluş yoktur. Ama kurtuluşa giden yol en küçük haklarımız için bile dişe diş mücadele vermektir.

Şunu hiç unutmayalım: Patronların saldırılarını durdurmanın, ücretleri yükseltmenin ve sosyal haklarımızı geri almanın yolu, işçilerin örgütlenmesinden ve mücadele etmesinden geçiyor. ■



Fazla Mesai ve İşçinin Rızası

Geçim derdi, hayat pahalılığı biz işçilerin belini büküyor. Ay sonunu getirebilmek için sağlıktan beslenmeye varana kadar her türlü harcamadan kısıtıkça kısıyor, yine de kredi kartlarıyla ancak geçinebiliyoruz. En temel ihtiyaçlarımızı dahi karşılamakta zorlandığımız için çözümümüzü fazla mesailere kalmakta görüyoruz.

Günlük 8 saatlik çalışma koşullarının ortadan kalktığı günümüzde, yasal olarak haftalık çalışma süresi 45 saat olmasına rağmen, bu süre, fazla mesailerle birlikte 70-75 saate kadar çıkıyor. Hele bir de işler “acilse” 36 saatlik çalışmalarla bu süre fırlayıp gidiyor. Geriye ise cehennem çözümlerini yaşıyoruz. Sosyal yaşam diye bir şey kalmıyor. Kimi çalışan anne ve babalar çocuklarının büyüdüklerini bile fark edemez hale geliyorlar. Bir taraftan üç kuruş daha fazla kazanabilmek ve çocuklarının karnını doyurabilmek için çalışıp didinirken, diğer taraftan çocuklarıyla zaman geçiremeden, onların büyü-

İşçinin “rızası” alınmış olsa bile, kalınabilecek maksimum fazla mesai süresi yasal olarak belirlenmiştir. Bir işçi normal koşullarda günde 11 saatten fazla çalıştırılmaz.

düğünü göremeden yaşamlar tükeniyor. Uzun saatler çalışan işçiler, artık içine düşürüldükleri kahredici durumu espi konusu haline getirerek dışa vuruyorlar. Zorunlu olarak fazla mesaiye kalan, çocuklarının ve eşinin yüzünü göremez hale gelen bir işçi, yaşadıklarını şa-

kayla karışık şöyle anlatıyor: “Karımın, çocuğumun yüzünü göremiyorum. Yakında karım boşayıp, kapının önüne koyacak.” Aslında şaka yoluyla, çalışmak ve uyumaktan başka kendilerine zaman bırakılmadığını dile getiriyor.

Patronlar, ücretleri düşük tutarak işçilerin kendi “rızasıyla” fazla mesailere kalmasını sağlıyor, eşeği sağlam kazığa bağlamak için de işçiye işe daha ilk girişinde, “mesaiye kalmayı kabul ediyorum” içerikli evraklar imzalattırıyor. Canlarına tak ettiğinde “mesaiye kalmak istemiyorum” diyen işçilerin karşısına patronlar, ellerinde tuttıkları evraklarla dikiliyorlar. Bu evraklara dayanarak işten atabileceklerini söylüyor ve tehdit ediyorlar.

Karşısında örgütlü ve bilinçli işçiler görmeyen patronlar, İş Yasası’ndaki boşluklardan çok iyi faydalanıyorlar. İş Yasası’nın 41. maddesinde “fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir” ibaresi vardır. Ancak düzenbaz patronlar, bu onayı iş bulabilme ve işsiz kalmama kaygısı taşıyan işçiden sözümona kendi rızasıyla almaktalar. Patronlar, daha işe ilk girişte işçinin okumasına bile fırsat vermediği evrakları imzalatarak güya işçilerin “rızasını” alıyorlar. İşe ilk girişlerde ve sonraki senelerde de “bayramlar dâhil resmi tatillerde, gerekli durumlarda mesaiye kalmayı kabul ediyorum” içerikli belgeler imzalatılarak, yıl içerisindeki mesailer zoraki olarak kabul ettiriliyor. Eğer fazla mesaiye kalınmak istenmiyorsa, kapının yolu gösteriliyor.

Hakları konusunda yeterince bilgiye, deneyime sahip

olmayan ve ÜİD-DER gibi işçilerin yanında yer alan, hukuksal açıdan da destek veren bir örgütün varlığından habersiz işçilerin büyük çoğunluğu, ne yazık ki patronların söylediklerine inanabiliyor ve tehditlere boyun eğmek zorunda kalıyorlar. Kimi işçiler ise, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın bilgi ve ihbar hattı “ALO 170”i arayarak yardım isteye-biliyorlar. Ancak buradan alınan cevaplar, tam da patronların yanıtlarını yansıtıyor. Örneğin, işe girişte fazla mesailerini kabul ettiğini içeren bir evrak imzaladığını ve aylardır fazla mesai yaparak çalıştığını söyleyen bir işçi, “fazla mesaiye kalmak zorunda mıyım?” diye sorduğunda şu karşılığı almaktadır: “İmzalanan evrak nedeniyle işçinin rızası alınmıştır, bu nedenle işverenin işçiyi mesaiye bırakma hakkı vardır.”

Ne var ki işçinin “rızası” alınmış olsa bile, kalınabilecek maksimum fazla mesai süresi yasal olarak belirlenmiştir. Bir işçi normal koşullarda günde 11 saatten fazla çalıştırılmaz. Fazla çalışma süresinin toplamı ise bir yılda 270 saatten fazla olamaz. Oysa gerçekte durum hiç de böyle değil. Bakanlık, yasal fazla mesai sürelerinin aşılmasına rağmen sessiz kalmakta ve patronlara gerekli cezaları vermemektedir. Örgütsüz olan işçiler, patronun işten atma tehditleri karşısında bu haksızlığı sineye çekiyorlar.

Güya “ALO 170” hattının amaçları arasında vatandaşın doğru cevap verme ve sorunları çözmek de var. Ancak pratik net bir şekilde gösteriyor ki, **patronların düzeninde yasalar esas olarak sermayenin çıkarları dikkate alınarak oluşturulur.** İşçilerin lehine bazı yasalar ise, işçiler birlik olmadığı için çoğunlukla kâğıt üzerinde kalmaktadır. Haklarımızı öğrenebileceğimiz, yardım alabileceğimiz, bilinçlenip birlik olabileceğimiz yerler ÜİD-DER gibi işçi örgütleridir. Tüm yaşamımızı esir alan çalışma koşullarının düzeltilmesi de işçi örgütlerinde yer almaktan, birlikte mücadele etmekten geçmektedir. ■



Mücadele Alanlarından



Darphane grevi devam ediyor

Toplu iş sözleşmesinde yaşanan uyuşmazlık üzerine 8 Temmuzda greve çıkan Darphane işçilerinin mücadelesi devam ediyor. Aradan geçen zaman boyunca patronlardan yana televizyon ve gazetelerin, grevi ülke ekonomisini kötü etkilediği savıyla kötülemesine rağmen, işçiler kararlılıkla grevlerini sürdürüyorlar. Darphane işçileri, çalışma koşullarının düzeltilmesini, meslek hastalıklarının tanınmasını ve önüne geçilmesi için önlemler alınmasını, haksız uygulamalara son verilmesini talep ediyorlar. UID-DER de grevci işçileri ziyaret ederek yalnız bırakmıyor. Ziyaret ettiğimiz grevci işçiler, iki günden fazla işe gelmeyen arkadaşlarının maaşlarının yanı sıra, para aldıkları bir fondan da kesinti yapıldığından söz ettiler. En önemlisi de çalışma şartlarından kaynaklı meslek hastalıklarına yakalanmaları... Ancak rahatsızlıklarının, meslek hastalıkları hastanesine gitmelerine rağmen hiçbir zaman “meslek hastalığı” olarak resmen tanınmadığını anlattılar. Çalışma koşullarından bahseden bir işçi, onca çalışmalarına rağmen yoksulluğa talim ettiklerini şu özlü sözlerle anlattı: “Darphanenin darp’ını biz alıyoruz, hanesinde ise başkaları yaşıyor.”

BEDAŞ’ta işçi kıyımı

İstanbul’da Avrupa yakasının elektrik dağıtımını yapan BEDAŞ’ın özelleştirilerek Cengiz Kolin Limak ortaklığına verilmesinin ardından, yeni patronun ilk işi işçi kıyımı oldu. 1 Ağustosta “eski işçilerle çalışmak istemiyoruz” diyen yeni yönetim, tamamı sendikalı yaklaşık 540 işçiyi işten çıkardı. İşçilerin yaklaşık yüzde 90’ı Enerji-Sen’de, geri kalanı ise TES-İş Sendikası’nda örgütlüydü. İşten çıkarmaların sendikal örgütlülüğü tasfiye etmek için yapıldığı çok açık. Geriye kalan çok az sayıdaki sendikalı işçinin, yeni işçilerin işe alınmasından sonra çıkarılabileceği ifade ediliyor. Çıkarılan işçiler, Taksim’deki BEDAŞ binası önünde işe geri alınma talebiyle eylemler gerçekleştiriyorlar.

Inductotherm işçileri direnişte

Gebze’de faaliyet yürüten Inductotherm fabrikası işçileri, çalışma koşullarının ve ücretlerinin iyileştirilmesi için Birleşik Metal-İş Sendikası’nda örgütlendiler. Çoğunluğun sağlanmasının ardından 3 Haziranda Çalışma Bakanlığı’na başvuruda bulundular. 8 Temmuzda yetki tespitinin taraflara ulaşmasının ardından işçiler, işten atma saldırısına maruz kaldılar. 7 işçi işten çıkarıldı. İşten atma gerekçesi, yeterince sipariş alınamaması ve üretimin durma noktasına gelmesi olarak gösterildi. Atılan işçiler 17 Temmuzdan bu yana fabrikanın önünde kurdukları çadırda direnişler.

Genel-İş YHK’nın grev kırıcılığını protesto etti

Genel-İş Sendikası, İzmir Büyükşehir Belediyesi şirketleri olan İZELMAN ve İZENERJİ’de çalışan 10 bin işçi adına yürüttüğü toplu görüşmelerin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine greve çıkma kararı almıştı. Fakat CHP’li belediye yönetimi, Yüksek Hakem Kurulu’na (YHK) başvurarak grevi kırdı. YHK, hemen grev öncesinde İZELMAN’da, 2 gün sonra da İZENERJİ’de belediyenin teklifini kabul ederek işçilerin grev hakkını gasp etti. Genel-İş üyesi işçiler, önce İzmir’de daha sonra da Ankara’da protesto gösterileri yaptılar. İşçiler, YHK’nın grev kırıcı kararını protesto etmek için 31 Temmuzda iş durdurup Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na yürüdü. DİSK Genel Başkanı Kani Beko, bakanlığın önünde bir basın açıklaması gerçekleştirdi. Beko, CHP’li belediye yönetimine YHK’ya başvurduğu için tepki gösterdi. Grev kararını önceden bildirdikleri halde YHK’nın sendikaların değil belediyenin teklifini kabul ettiğini söyleyerek, YHK’yı eleştirdi ve protesto etti.

DHL’de direniş, THY’de grev devam ediyor

400 günü aşkın süredir sendikal hakları için direnişte olan DHL işçilerinin mücadelesi devam ediyor. TÜMTİS’te örgütlü DHL işçilerini, 13 Temmuzda Uluslararası Taşımacılık Sendikası (ITF) temsilcileri ziyaret ederek destek verdiler. 30 Temmuzda ise, işçilerin haklarına ve emek mücadelesine duyarlı sanatçılar ve akademisyenler, işçilerin örgütlenme haklarının tanınmasını ve baskılara son verilmesini talep eden bir imza metni yayınladılar.

Hava-İş Sendikası’nın THY’deki grevi de sürüyor. 15 Mayıs’ta başlayan grev, basının ve hükümetin tüm karalama çabalarına rağmen devam ediyor. Grevin etkisini kırmak için ilk günden beri çaba sarf eden hükümet ve THY yönetimi, işbirlikçi sarı sendikaları da devreye sok-



rak amacına ulaşmaya çalışıyor.

Antep'te taşeron işçileri iş bırakma eylemi yaptı

Gaziantep Üniversitesi Araştırma Hastanesi'nde 560 taşeron şirket işçisi ücretleri ödenmediği için 16 Temmuz'da iş bırakarak hastane bahçesinde eylem yaptılar. Sabah işbaşı saatinde hastane bahçesinde toplanan işçiler, ücretlerinin ödenmediğini, iş güvencelerinin olmadığını ve taşeron işçisi olarak değil, hastanenin kadrolu işçisi olarak çalışmak istediklerini söylediler.

Sağlık-Sen Üniversite Şube Başkanı Cuma Kerkez, işçilerin iş durdurmasının ardından bir açıklama yaparak hastane yönetiminin taşeron şirkete ödeme yaptığını fakat taşeron firmanın işçilerin ücretlerini ödemediğini söyledi. Kerkez, "Sağlık-Sen olarak taşeron sistemine karşıyız. Taşeronluk emek hırsızlığı demektir. Farklı istihdam modellerine son verilmesini istiyoruz. Burada çok çeşitli meslek grupları çalışmaktadır. Hak kaybı oluyor. Taşeronluk devre dışı bırakılmalı" biçiminde konuştu.

Çorum'da 250 tekstil işçisi iş bıraktı

Çorum Organize Sanayi Sitesi'nde Mac-Nüans Tekstil fabrikasında çalışan 250 işçi, 2,5 aydır ödenmeyen ücretlerinin ödenmesi için 16 Temmuz'da iş bırakma eylemi yaptı.

İşçiler, "Direne Direne Kazanacağız, Mac-Nüans Tekstil İşçileri" pankartı açarak Valilik binası önüne yürüdüler. Burada basın açıklaması yaparak yaşadıkları sorunları dile getiren işçiler, ücretlerinin ödenmesini istediler. Açıklamanın ardından "Direne Direne Kazanacağız" sloganı



atan işçiler, mücadelelerinin devam edeceğini söyleyerek eylemi sonlandırdılar.

Sendikalar erimeye devam ediyor

Geçen hafta resmi gazetede yayınlanan ve sendikalılık oranlarını içeren veriler; bir süre sonra işçilerin yarısından fazlasının yetkili sendika dahi bulamayacağını ortaya koyuyor. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'yla getirilen düzenlemeler, zaten diplerde seyreden sendikal örgütlülüğe bir darbe daha indirmişti.

6356 sayılı yasanın ardından sendikaların gerçek üye sayısı açıklanmış ve %1 işkolu barajı uygulanmıştı. Buna göre, daha önce işkolu barajını aşan yedi sendika barajı aşamamış ve toplu sözleşme imzalayabilme yetkisini yitirmişti. Yasa, mevcut toplu sözleşmenin olduğu işyerlerinde bir sefere mahsus olmak üzere toplu sözleşme yapılabilmesine müsaade ediyordu.

DİSK-AR'ın araştırmasına göre, 2018 yılı Temmuz ayında barajın %3'e çıkmasıyla sendikaların durumu daha da vahim hale gelecek. İnşaat işkolu, ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolu, hava, kara ve demiryolu ulaşımı işkolu, konaklama ve eğlence işkolu, basın, yayın ve gazetecilik işkolu, gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk işkolu, sağlık ve sosyal güvenlik işkollarında yetkili sendika kalmayacak. Ayrıca sekiz işkolunda da toplu iş sözleşmesi imzalayabilen tek bir sendika kalacak ve işçiler bu sendikalara mahkûm edilecek.

Tüm bu saldırılar, sermayenin küresel çapta işçi sınıfına yönelttiği saldırıların yalnızca bir parçasıdır. Patron partisi ve sömürücülerin hizmetkârı AKP de doğal olarak, sermaye işçileri rahat sömürebilsin diye tüm örgütlülüğü ortadan kaldırmaya çalışıyor. Yani AKP'nin "özgürlükçü sendikal mevzuatı", sermaye için özgürlükler getiriyor. Bu arada AKP hükümeti, yeni kurulan ve Hak-İş'e bağlı olan sendikaların da önünü açarak, bu sendikalar aracılığıyla işçileri kendi denetimine almak istiyor.

Bugün sendikal hareket tam anlamıyla krizdedir ve bu krizden çıkışın yolu, bugüne kadar yapılanları yapmaktan geçiyor.

İSDEMİR grevi sona erdi

Hak-İş'e bağlı Çelik-İş Sendikası'nın yetkili olduğu Hatay İskenderun Demir Çelik (İSDEMİR)'de çalışan 4 bin işçiyi kapsayan toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamadığı için başlanan grev, 7 Ağustos'ta anlaşma sağlanmasıyla sona erdi. Çelik-İş Genel Başkanı Ali Cengiz Gül, anlaşmanın ardından işçilere açıklama yaptı. Açıklamaya göre, imzalanan sözleşmeyle işçilerin ücretlerine birinci yıl %14, ikinci yıl için ise TÜFE oranında bir zam yapılacak. Gül, sosyal haklarla birlikte iki yıllık zam oranının %27'ye yakın olduğunu, ayrıca 22 günlük grevin ardından işçilere bayram öncesi 500 lira verileceğini ifade etti. Gül, İSDEMİR'de işten atılmalarını söyleyerek, grevi ekonomik nedenlerden çok iş güvencesi için yaptıklarını ve istediklerini kabul ettirdiklerini belirtti. ■

“90 Kuşağı” İşçiler Konuşuyor: Onlar ve Biz!

Medyada tuzukuru kesimlerin çocuklarından ibaret bir “90 kuşağı” imajı çiziliyor, “90 kuşağı” denince aklına ne geliyor?

Gebze’den Rahman, işçi-öğrenci: Bence “90 kuşağı” ikiye ayrılıyor. İşçi sınıfının “90 kuşağı”, küçük-burjuva ve burjuvaların “90 kuşağı.” Biz bunu Gezi sürecinde gördük. Öncelikle yaşam farkı var. Çalışmak zorundayız biz meselâ. Ben 91 doğumluyum ve çalışmak zorundayım. Onlar çalışmak zorunda değil. Onlar özel üniversitelerde okuyorlar. En çok kızdığım durumdur: Aynı bölümde okuduğum insan, o özel üniversitede okuduğu için iş garantisi var.

Gebze’den İlker, metal işçisi: Ben öncelikle tüm “90 kuşağı” gençliğinin aynı olduğuna, hepsinin de medyada dendiği gibi olduğuna katılmıyorum. 91 doğumluyum ve hayatta sıkı bir mücadele içindeyim. Şöyle bir örnek vereyim; bazen bir çay içecek paramız bile olmuyor. Hani biz gençleri hep aynı şekilde adlandırıyorlar ya, bu doğru değil. Ben staj yaptığım dönemlerde bile günde 12 ila 14 saat çalıştığımı biliyorum. 250 lira gibi bir rakama çalışıyordum ve yorgunlukla ertesi gün okula gidiyordum.

“90 kuşağı” içinde yer alan zenginlerin çocuklarıyla işçilerin çocuklarının çıkarları, özellikleri ve hayalleri bir mi?

Rahman: Sorunlar aynı olamaz. Meselâ hastalandığımızı düşünelim. Onlar özel hastaneye gider. Biz sigorta hastanesine. Onlar sıra beklemez, biz bekleriz. Bir de sigorta, SGK meselesi var. Hastalıkta bile bunlar bu kadar fark ederken her şeyde fark ediyor. Yediğin yemekten içtiğin suya, oturduğun restorana kadar her şey fark ediyor. Patron çocuğu elini cebine attığı zaman onun cebindeki parayla senin aylarca çalıştığın para arasında dağlar kadar fark var. Kaldı ki çalıştığın parayı da alamayabiliyorsun.

“90 kuşağı” genç işçiler ne gibi sıkıntılar yaşıyorlar?

Tuzla’dan Yusuf, metal işçisi: Metal fabrikasında çalışıyorum, iş kazası geçirdim, bu da bir sıkıntı. Enjeksiyon makinesinin koruması yoktu, düğmeye bastığımda ara sıra otomatiğe bağlanıyordu. Üretim yaparken baktım bir tane parça kaldı içinde. Elime aldım, o anda elim içinde kaldı, makine otomatiğe geçti. Elim 45 saniye makinenin içinde kaldı. Şimdi elimde ağrı oluyor. Hiçbir makinenin koruması yok, iş güvenliği diye bir şey yok. Uzun saatler çalışıyoruz. Normalde 9 saat çalışıyorum,

“90 kuşağı” işçilerle röportajlarımıza ve genç işçilerin sorunlarını dinlemeye devam ediyoruz. Genç işçilerin sorunları, aslında işçi sınıfının genel sorunlarından farklı değil: Sigorta yok, iş kazaları can almaya ve sakat bırakmaya devam ediyor, ücretler düşük, işçiler semtlerine hapsolmuş durumda! Kendileriyle, medyanın öne çıkardığı tuzukuru kesimlerin “90 kuşağı” gençleri arasında bir benzerlik olmadığını özellikle altını çiziyorlar. İşçi gençliğin örgütlenmekten, bilinçlenmekten ve mücadele etmekten başka bir seçeneğinin olmadığını belirtiyorlar.

fazla mesai ile 16 saat oluyor. Hafta sonları bazen ailemle vakit geçiriyorum.

İlker: Yanlış anlaşılmasın, babamın bir lafı var. Aslında acınacak bir durumdayız. Hayvan işçiden daha değerli! Hayvanın verimini arttırmak için aşuları yapıyor, en kaliteli yemi veriliyor, veteriner tutuluyor. Hayvan iyi besleniyor, biz beslenemiyoruz. Bu bir gerçek. Hangimizin evine haftada bir et giriyor, ayda bir et giriyor? Her insanın gururunun okşanması lazım. İnsanın kendini önemli hissetmesi lazım. Bu insani bir olgu, içimizde var. Değer görmediğini her türlü hissediyorsun. Patronlar nazarında hayvandan bile daha aşağıda olduğunu görüyorsun. Sana bakışıyla, sözleriyle, sana sağladığı iş ortamıyla, verdiği maaşla, her şeyde görebiliyorsun.

İşçileri güçlü kılan bir araya gelmeleri ve ortak davranışlarıdır. Genç işçileri birleştirmek için neler yapılmalı?

İlker: İşçilerin öncelikle ne düşünceden olursa olsun, hangi siyasi partiden, hangi yaşam tarzından olursa olsun, Müslüman, gayrimüslim, ne olursa olsun bir arada durması lazım. Benim bu konuda çok değişik ve eksik düşüncelerim vardı. Ama hayat mücadelesiyle baş başa kalınca dünyada iki kesim olduğunu ister istemez gördüm: İşçiler ve patronlar. Her şeyin en güzelini, en iyisini, en kalitelisini onlar kullanırken her türlü cefayı çekmek bize düşüyor. Ekonomik kriz çıkar, bunun sıkıntısını işçiler çeker. Bu Karadeniz’de de böyle, Güneydoğu’da da böyle. Dolayısıyla biz işçiler biriz, bir olmalıyız, sıkıntılarımızı aşmak için bir araya gelip örgütlenmeliyiz.

Tuzla’dan Eray, öğrenci-işçi: Genç işçilerin özellikle bilinçlenmesi gerekiyor. Bilinçlenmesi gerekiyor gençliğin, işçi gençliği özellikle izole ediyorlar, bilinçsiz bırakıyorlar. UID-DER işçi gençlerin bilinçlenmesi ve birleşmesi için faaliyetler yürütüyor, buna katılarak destek vermeliyiz meselâ. ■



Vardiyalı Çalışma ve İşçi Kadınlar



Vardiyalı çalışma, kadınıyla erkeğiyle tüm işçiler için can yakıcı bir sorundur. Vardiya sistemi, patronların daha fazla üretebilmek ve daha fazla kâr elde etmek için icat ettikleri acımasız ve vahşi bir sistemdir. Gecemiz gündüzümüz patronlar sınıfının emrinde. Neden? Sermayelerini daha fazla büyütünler diye!

UID-DER Kadın Komitesi olarak, birçok sektörden kadın işçiyle vardiya sistemi ve getirdiği sorunlar üzerine sohbet ettik. İlkın gıda sektörüne yıllarını vermiş, vardiyalı çalışan bir kadın işçinin evine konuk oluyoruz. Şunları anlatıyor: “Ben gece vardiyalarını hiç sevmem. Her gece vardiyasında öfkelenip bu gece vardiyasını kim çıkardı diye söylenirim. Çünkü gece vardiyalarında en büyük

“Vardiyalı çalışmayı hiç sevmiyorum. 2 çocuğum var. Hem çalışmak hem de 2 çocuğuma bakmak zorundayım. Elbette bunu tek başıma üstlenmiyorum. Eşim de vardiyalı çalışıyor. İkimizin de çalışması gerekiyor, yaşam çok pahalı.”

problem gündüz uyuyamamak. Benim üç çocuğum var. Onlara bakacak kimsem yok.” İşçi ablamız gözleri dolarak geçmişe dönüp yaşadığı acıyı hüznle anlatıyor: “Son çocuğumun doğumundan 5 ay sonra çalışmak istediğimi işyerine bildirdim. Çünkü evde çalışan kimsem yoktu. Kabul edilmesine kabul edildi fakat benden bu halimle vardiyalı çalışmamı istediler. Çaresizlikten o haldeyken çalışmak zorunda kaldım. Bunun bir işçi anneye yapılan bir haksızlık olduğunu düşünüyorum ve o durumu hiç hafızamdan silemiyorum. Vardiyalı çalışırken, çocuğumun beline bir ip ve ipin diğer ucunu da kendi elime bağladım. Önüne oyuncaklar koyup uyumaya çalışırdım. İpin en ufak titreşiminde uyanırdım ve kontrol ederdim, hiç uyuyamadan tekrar işe giderdim. Böylece son derece stresli oluyordum. İşe başlamamla birlikte acaba çocuklarım nasıl diye merak eder, komşularımı arardım. Çocuklarımı kontrol etmelerini rica ederdim. Şu anda çocuklarım büyüdü, biraz daha rahatım.”

Bu işçi ablamız bilhassa servis sorununa dikkat çekiyor: “Özellikle gece vardiyasına giderken ve 4-12 vardiyasının çıkışında, servis beni evime uzak mesafede bırakıyordu. Elime biber gazı alarak güvenliğimi sağlamaya çalışıyordum. Defalarca servis sorunumu dile getirdim. Bize ‘sizi zorla işe almadık, servis güzergâhını biliyordunuz, bile bile geldiniz’ dediler ve düzeltmediler.”

Sohbetin sonunda vardiyalı çalışmanın kaldırılması ve

ücretsiz kreşler açılması talebi şekillenmiş oldu. Bu talepler oldukça önemli. UID-DER Kadın Komitesi’nin sloganları içinde yer alan bu talepleri, başka işçi kadınlar da dile getirdiler. Metal sektöründe kaynakçı olarak çalışan bir kadın işçi arkadaşımızla görüşmemizde, “kusura bakmanın iyi uyuyamadım” demesi vardiya sisteminin nasıl lanet bir sistem olduğunu bir kez daha özetlemiş oluyordu. 30 yaşındaki bu arkadaşımızın beti benzi atmış, gözleri iyice ufalmıştı. Yaşadıklarını şöyle anlatıyor: “Hayatımızı vardiya saatlerine göre ayarlamak zorundayız. Eğer aileni, eşini ve dostunu göreceksen bunu vardiya göre yapmak zorundasın. Tabii zamansız fazla mesailer olmadığı takdirde. Bazen ansızın seni 16 saate yazabiliyorlar. İşler sıkışık, Pazar günlerinde bile dinlenme hakkımız olmuyor. Zorunlu mesai deyip zoraki çalıştırıyorlar. Çoğu zaman gece vardiyasına gittiğimde günleri karıştırıyorum. Dengem altüst oluyor. Yorgunluktan kimseyle konuşmak istemiyorum. Canım çok sıkın oluyor. Aynı işyerinde çalışan çocuklu eşlerin durumu daha da vahim. Aynı vardiya denk gelmemeye özen gösteriyorlar. Yani aile yaşamının da içine ediyor bu sistem. Çocukların da, eşlerin de dengesini ve psikolojisini altüst ediyor. İşyeri duvarlarında şöyle yazıyor: ‘fabrikanız eviniz gibi olsun.’ Evet fabrika evimiz, çünkü yaptığım tek şey çalışmak, çalışmak, çalışmak.”

Petrokimya işkolunda vardiyalı çalışan bir başka kadın işçi ise şöyle anlatıyor yaşadıklarını: “Vardiyalı çalışmayı hiç sevmiyorum. 2 çocuğum var. Hem çalışmak hem de 2 çocuğuma bakmak zorundayım. Elbette bunu tek başıma üstlenmiyorum. Eşim de vardiyalı çalışıyor. İkimizin de çalışması gerekiyor, yaşam çok pahalı. Tek maaş yani asgari ücret yetmiyor. Çocuklarımıza da vardiyalı bakıyoruz. Ben gece vardiyasından çıktığımda eşimin işten gelmesini bekliyorum. Eşim geldiğinde ise zaten benim 2-3 saatlik bir zamanım kalıyor, işe gitmeden önce uyuyabilmek için. Eşim kimi zaman yüzünü ekşitip ‘biraz da bana zaman ayırsan’ diye söyleniyor.”

Biz UID-DER Kadın Komitesi olarak taleplerimizi açık ve net bir biçimde ortaya koyuyoruz: Vardiyalı çalışma yasaklansın! Gece çalışmaları yasaklansın! Her işyerine kreş! Doğum izinleri uzatılsın! Emzirme izinleri uzatılsın! Eşit işe eşit ücret! Bu talepler, tüm işçilerin talepleridir aynı zamanda. Ama kadın işçilere daha fazla iş düşüyor. Kadınlar öne çıkmalı, bilinçlenmeli ve mücadele etmelidir. Taleplerimiz için bir araya gelelim, örgütlenelim ve mücadele edelim. ■



İşçiler Patronların Saldırı Yasalarına Direniyorlar!

Kriz derinleştikçe işçilerin haklarına dönük saldırılar tüm dünyada artıyor. Patronlar sınıfı faturayı işçilere keserken patronların yanında yer alan hükümetler de daha baskıcı ve gerici yasaları geçirerek onların taleplerini gerçekleştiriyorlar. Her türlü maliyetten kaçınan patronlar, iş güvenliği önlemlerini almayarak işçilerin canını hiçe sayıyorlar. Kimi yerlerde fabrikalarda patlamalar oluyor, kimi yerlerde binalar çöküyor. Fakat tüm saldırılara karşı işçiler üretimi durdurarak, sokaklara çıkarak mücadele veriyorlar.

Yunanistan'da kamu işçilerinin grevi

Kamu işçileri işten çıkarmalara karşı 1 ve 2 Ağustos tarihlerinde genel grev düzenlediler. ADEDY sendikasının çağrısıyla düzenlenen greve öğretmenlerden zabıtalara, sağlık çalışanlarından üniversite çalışanlarına ve Çalışma Bakanlığına bağlı memurlara kadar pek çok kamu işçisi katıldı. Maliye Bakanlığına yürüyen işçiler, kendilerine yönelik saldırıların artık durmasını istediler.

Yunanistan'da binlerce kamu işçisi çalıştıkları bölgelerden alınarak ya başka bölgelere gönderilecek ya da görevleri değiştirilecek. Görev ve yer değişikliği yapılamayan işçiler, daha sonra işten çıkarılacak. Eylül ayına kadar 12 bin 500 işçi, yılsonuna kadar da 25 bin işçi listelere eklenecek. Yer ya da görev verilmeyen işçilerin büyük çoğunluğu önümüzdeki 8 ay boyunca maaşlarının sadece %75'ni alacaklar. Eğer 8 ay içerisinde kendilerine iş bulunmazsa işten çıkarılacaklar. Bu transferler sonucunda örneğin bir öğretmen hasta bakımı gibi işlerde çalıştırılabilecek.

Yunanistan'da işsizlik oranı her geçen gün yükseliyor. Kamu çalışanlarının büyük çoğunluğu işten çıkarıldığında işsizlik korkunç rakamlara çıkacak. Nisan ayında %27 olan işsizlik oranı Mayıs ayında %27,6'ya yükseldi. 6 yıldır ekonomik krizin pençesinde kıvranan Yunanistan'da işsizlerin büyük çoğunluğu iş bulma umudunu kaybetmiş durumda. Bir işçi işsizliğin geldiği noktayı şöyle anlatıyor:

“Çalıştığım işyeri kapandı. 66 yaşındayım, emeklilik maaşı alamayacağım ve emekli de olamayacağım. Bir şeyler yemek için çöp kutularına bakıyorum.”

Gençler arasındaki işsizlik oranı çok ciddi boyutlara ulaştı. Yunanistan'da 15-24 yaş aralığındaki her 3 gençten 2'si işsiz!

Brezilya'da taşeronlaştırma yaygınlaştırılıyor

Brezilya hükümetinin, çalışma koşullarını daha da kötüleştirecek bir yasa önerisini Meclis'ten geçirmek istemesi üzerine sendikalar bir protesto gösterisi düzenlediler. 6 Ağustosta bir araya gelen işçiler, yasanın onaylanması durumunda işçilerin sokaklarda olacağını söylediler. Sendika, işveren temsilcileri ve hükümet 5 Ağustosta süresi dolan taşeron yasasının yeniden düzenlenmesini görüştü. Sendika temsilcileri işçilerin haklarını koruyan maddelerin geçmesini isterken hükümet ve işverenler buna karşı çıktı.

Sendikalar, Sao Paulo şehrinde bankacılık, metal, kimya, tekstil ve akaryakıt işçileri ile belediye işçilerinin katıldığı bir protesto gösterisi düzenlediler. Yasanın kabul edilmesiyle, asıl işlerin işçi bulma ajanslarından (kölelik bürolarından) kiralanan taşeron işçilere yaptırılmasının önü açılacak. Bu yasa kadrolu işçilerin yerine daha düşük maaşlı, daha düşük sosyal haklara sahip, geçici süreli işçi-





Nepal



Arjantin



Şili

lerin işe alınmasını sağlayacak. Sendikalar taşeron olarak çalışan işçilerin diğer işçilerle eşit maaş ve eşit haklara sahip olmasını, asıl işin taşeronu verilmemesini istiyorlar.

Peru'da işçi haklarına saldırı yasası ve doktorların grevi

Meclis'te görüşülen Kamu Hizmet Yasası'na karşı protestolar sürüyor. Bu yasa Peru'da kamu hizmetinde çalışan 500 bin işçinin haklarına ve sendikal örgütlülüklerine saldırılar içeriyor. Kamu sektöründeki sendikaların işçilerin maaşları için pazarlık yapma hakkını kaldırıyor. Hükümet, sendikaları kendi denetimine almak istiyor. Getirilme istenen yasa "önemli" sektörlerde grev hakkını kaldırıyor, ancak tasarıda hangi sektörlerin "önemli sektörler" olduğu belirtilmiyor. Bu nedenle işçiler, Temmuz ayı boyunca başkent Lima'da protesto gösterileri düzenlediler.

Peru'da ayrıca 9 bin doktor 7-8 Ağustos tarihlerinde 48 saatlik greve çıktı. 2012 yılında sağlık koşullarının düzeltilmesi, hastanelerin ve tıbbi malzemelerin bakımının yapılması ve doktorların maaşlarının yükseltilmesi konusunda sendika ve hükümet arasında bir anlaşma imzalandı. Ancak hükümet bu anlaşmayı ihlal etti. Sağlık çalışanları hükümetin anlaşmaya uymasını ve sağlık alanında yürütülen özelleştirme çalışmalarını kesmesini istediler.

Nepal: Sanayi bölgesinde binlerce işçi iş bıraktı

Binlerce Nepalli işçi, ücretlerinin yükseltilmesi talebiyle Bara-Parsa sanayi bölgesinde 6 Ağustosta 48 saatlik iş durdurma eylemi yaptı. 14 büyük sektör bu eylemden etkilendi. Birleşik Sendikalar Komitesi, maaşların yükseltilmesi talebi karşılanmazsa daha fazla eylem yapacaklarını açıkladı. Sanayi bölgesindeki 300 fabrikada yürütülen ücret görüşmeleri sonucunda anlaşmazlık çıktı, bunun üzerine işçiler greve gittiler. Patronlar, hükümeti grevi yasadışı ilan etmeye çağırdı.

Hükümet asgari ücrete zam yapmak ve daha düşük ücretli bütün kamu çalışanlarının maaşlarını bu seviyeye yükseltmek zorunda kaldı. Özel sektör patronları ise

asgari ücretle çalışan işçilerin maaşlarını yükseltti ancak daha yüksek ücret alanlara zam yapmadı. Grevci işçiler yalnızca asgari ücret alanların değil, tüm çalışanların ücretlerinin yükseltilmesini istiyorlar.

Şili'de 34 bin temizlik işçisi grevde

Şili'de 34 bin temizlik işçisi 29 Temmuzda daha iyi maaş ve çalışma koşulları için greve çıktı. İşçiler çöp kamyonlarıyla bazı bölgelerde yolları bloke ettiler. Sözleşmeli Temizlik, Bahçe İşleri ve Çöp Toplayıcıları Federasyonu üyesi işçiler, belediyelerde taşeron işçiler olarak çalışıyorlar ve maaşları asgari ücretin bile altında. İş güvencesi isteyen işçiler aynı zamanda 14 saati bulan çalışma süresinin kısaltılmasını da istiyorlar.

Arjantin'de protestolar

8 Ağustosta Plazo de Mayo Meydanı'na yürüyen işçi ve emekçiler hayat pahalılığının artmasını, Latin Amerika ülkelerinde son dönemde iyice artan yolsuzlukları ve yükselen işsizliği protesto ettiler. Mayıs Meydanı'na yürüyen işçiler, hükümetin istifa etmesini istediler.

Arjantin'de 6 Ağustos Salı günü Rosario kentinde bir bina çöktü ve en az 10 kişi yaşamını kaybetti. 50'den fazla kişi yaralandı. Doğalgaz patlaması sonucu oluşan kazada etraftaki diğer binalar da hasar gördü. Ülkede 2 günlük yas ilan edildi. Gösteriler sırasında çöken binada hayatını kaybedenler de anıldı.

Ukrayna'da amonyak fabrikasında patlama: 5 işçi öldü

Ukrayna'da Stirol amonyak fabrikasında 7 Ağustosta meydana gelen patlamada 5 işçi öldü ve 20 işçi yaralandı. Amonyak sıvısını taşıyan borularda basınç nedeniyle sıkışma oluştu. 100 işçinin bulunduğu fabrikada patlama meydana geldi. Gorlovka şehri havaya yayılan kimyasaldan etkilendi. Aynı fabrikada 26 Mayıs'ta da bir yangın çıkmıştı. Özellikle de kimyasal madde üretimi yapılan bu fabrikalarda işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin eksiksiz alınması gerekiyor. Ancak bu fabrikada bir yıl içinde ikinci kazanın yaşanması işçilerin hayatının hiçe sayıldığını gösteriyor. ■

Toplu Sözleşmeye Patron Hazırlığı



■ Sefaköy'den bir kargo işçisi

Merhaba arkadaşlar; Ben bir kargo firmasında çalışıyorum. Toplu sözleşme sürecimiz başlayalı iki ay oluyor. Bu iki aylık süre içinde çeşitli çalışmalar yaparak TİS'e hazırlandık. Öncelikle sendika, işyerlerimizde toplantılar ve anketler yaptı, sorunlarımızı ve taleplerimizi belirledik. Tabii yeni haklar kazanmanın ve var olan haklarımızı geliştirmenin heyecanı her fırsat bulduğumuzda sohbet konumuz TİS oldu. Görüşmeler başladı ve görüşmelere işyeri temsilcileri de dönüşümlü olarak katılıyor. Görüşmenin ayrıntıları sendika ve görüşmeye katılan temsilciler tarafından bize aktarılıyor.

TİS görüşmelerine hazırlanan sadece biz işçiler değiliz. Patron da kendi cephesinde görüşmelere hazırlanıyor. Özellikle işyerlerinde eğitim ve bilgilendirme toplantılarının başlamasıyla beraber, işveren temsilcileri bizlere başka şeyler de anlatmaya başladılar. Sizlere biraz bunlardan bahsetmek istiyorum. Öncelikle yapılan grup toplantılarında bize "siz işçi değilsiniz. Kendinizi bir işçi olarak görmeyin. Hepiniz bu şirkette bir yönetici veya bir müdür olabilir, yüksek mevkilere gelebilirsiniz" zıvalıkları anlatılarak kandırılmak isteniyor. Yine aynı toplantılarda "en çok paketi kim dağıtıyor" uygulamasıyla en çok paket dağıtan arkadaşımız tespit ediliyor ve onu alkışlamamız isteniyor. Bütün işçilerin katıldığı toplantılar da oluyor. Bu toplantılarda da ayın elemanı seçiliyor. Şirketin yurtdışından üst düzey yöneticisinin işçilere "teşekkür" mahiyetinde bir mesajı okunuyor. Mesajın yurtdışından gelmesi de işe "ayrı bir renk" katıyor. Ayın elemanı seçilen arkadaşımıza hediye, plâket ve bir de konuşması için söz hakkı veriliyor. Sonrasında ise "hepiniz bu ödülü alabilirsiniz" diyerek bizi yarışa sokmayı da ihmal etmiyorlar. Yine böyle bir toplantıdan sonra işçi arkadaşlarımızdan birisi "daha düne kadar 700 işçi bir çay kaşığıyla çay karıştırıyorduk. Şimdi ne oldu da hediyeler dağıtıyorlar?" diyerek aslında işverenin niyetini özetledi.

Evet arkadaşlar, bizler örgütlenip sendikalı olmadan önce 700 işçi bir çay kaşığıyla çay karıştırıyorduk. 13-14 saat fazla mesai ücreti almadan çalışıyorduk. İşyerinde bütün işi biz yapmamıza rağmen adam yerine konmuyorduk. Bugün koşullarımız değiştiyse, işyerinde adam yerine konuyorsak, mücadele edip sendikalı olduğumuz içindir.

Patronlar da boş durmuyor elbet. İşçilere rekabeti, güvensizliği, bireyselliği aşilayarak birliğimizi zayıflatmaya çalışıyorlar. Bize hediyeler vermeleri, teşekkür etmeleri bizi sevdiklerinden veya düşündüklerinden değil. Tamamen kendi çıkarları için yapıyorlar. Bizler patronların bu yalanlarına kanmamalı, uyanık olmalıyız. Çünkü kazandığımız hakları onlar bize bahsetmediler, biz mücadele ederek aldık. ■

Birlikte Davrandık ve Kazandık!

■ Tuzla'dan bir grup kadın metal işçisi

Merhaba arkadaşlar. Bizler aynı fabrikada çalışan kadın işçileriz. Aynı zamanda İşçi Dayanışması bültenini yaklaşık beş aydır düzenli olarak takip ediyor ve okuyoruz. Bizler de fabrikada yaşadıklarımızı sizlerle paylaşarak bültenimizi destekliyoruz.

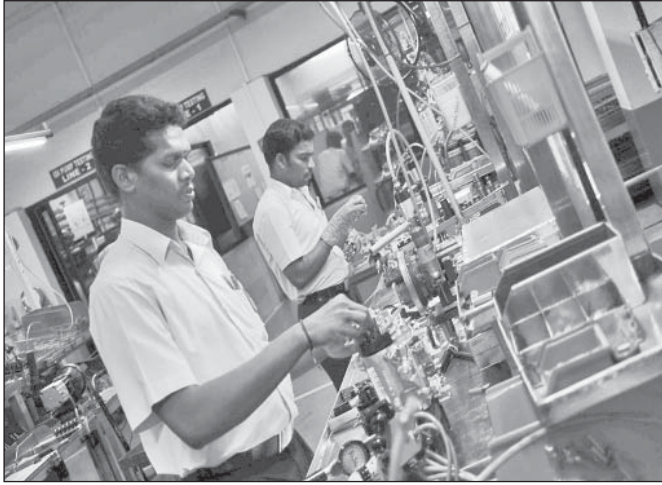
Yaklaşık bir aydır tarihleri bir türlü kesinleştirilmeyen yıllık izinlerimiz nihayet belli olmuş ve listeler panoya asılmıştı. Fabrikadaki birçok işçi henüz bir yılını doldurmadı. Ancak sendika ve işyeri, 2012 girişli işçilere gelecek yılın yıllık izinlerinden düşecek şekilde, 2013 girişli işçilere ise bir hafta ücretsiz izin kullanılacağını açıklamıştı. Herkesin tatil planını yapmasının ardından bugünlerde yeni bir liste asıldı. Bu yeni listede hem tarihler farklıydı hem de izinlerin ücretsiz sayılacağı yazıyordu. Vardiya amiri, elinde izin kâğıtları ile bantlara geldi. Amir, bir arkadaşımıza "yıllık izin kâğıtları" dediğinde arkadaşımız da bütün bir yılın yorgunluğu ile hemen imzaladı. Tam imzaladığı sırada "ücretsiz" kelimesini fark etti.

Hemen banttaki arkadaşlarla bir araya geldik. Bizlere verilen bir söz vardı ve tutulmalıydı. Hep birlikte imzalamamaya karar verdik. Üstelik izin kâğıdında Ramazan bayramı süresi de ücretsiz olarak gösteriliyordu. Bir arkadaşımız hemen diğer banttaki arkadaşların yanına giderek durumu anlattı. Üst katta çalışan arkadaşlarımız da durumu duymuş ve telefonla mesaj atmışlardı. Onlarla da haberleştikten sonra nihayet dakikalardır aradığımız temsilci yanımıza gelmişti. Üretim sorumlusu, vardiya amiri, insan kaynakları müdürü ve temsilci hararetli bir şekilde konuştular. İnsan kaynakları müdürü bizler için "ben kimseyi borçlandıramam" deyip konuyu kapatmaya çalıştı. Tekrar getirilen "ücretsiz izin kâğıtlarını" yine imzalamadık. Bu arada liste ile uğraştığımız için üretimde de aksamalar olmuştu. Hem üretimin aksamasını, hem de bizim kararlı olduğumuzu gören insan kaynakları ve üretim sorumlusu istemeyerek de olsa geri adım atmak zorunda kaldı. Işık hızıyla çıkarılan yeni liste panoya asıldı.

Hepimiz bir araya geldik, ortak davrandık, yıllık izin hakkımızı patrona ve yandaşlarına yedirmemiş olduk. Yasal olarak bir yılımızı doldurmamamıza rağmen verilen sözün tutulmasını sağladık ve "ücretli" izin kâğıtlarını imzaladık. Böylece birlikte davrandığımızda kazandığımızı ve böyle davranmaya devam ettikçe daha neler yapabileceğimizi görmüş olduk. ■

Koşan Atı Koştururlar!

■ Sefaköy'den bir metal işçisi



Daha önce çalıştığım tekstil fabrikasında vardiyadan dolayı işçiler arasında rekabet oluşmuştu. Haftanın bazı günleri çıkardığımız iş sayısında farklılıklar oluyordu. Çıkardığımız iş, farklı vardiyadaki işçilerin çıkardığı iş sayısından az olunca ustabaşı “senin de iki elin var onun da” diyerek hafta sonuna kadar psikolojik baskısını sürdürüyordu. Haliyle de hafta sonu vardiyasının yaptığı iş hafta başından daha fazla oluyordu. Şimdi çalıştığım fabrikada ise rekabet farklı şekilde oluşturuluyor. Herkesin önüne ay sonuna kadar çıkarması gereken bir kota veriyorlar. Bu sayıyı çıkarmak için her gün fazla mesaiye kalıyoruz ve bu şekilde kotayı geçiyoruz. Kota olayı her işçiye uygulanmıyor, özellikle fabrikada çalışan eski işçilere uygulanıyor.

Kotayı geçenlere maaşlarının üstüne bir miktar para veriliyor, haliyle işçiler de bu parayı kazanmak için canını dişine takarak durmadan çalışıyor. Ben ve benim gibi işçiler de fazla mesaiye zorla kalıyoruz. Patron işçilere “sen bugün şu kadar, şu gün şu kadar iş çıkaracaksın” demek yerine bu kota taktiğini uygulayarak bizi istediği kadar çalıştırmış oluyor. Şu da bir gerçek ki fazla mesaiye kalarak hiçbir zaman zengin olunmaz. Tam tersine, günden güne yoksullaşıyoruz. Fabrikada 25 işçi, emekli oldukları halde hâlâ çalışıyorlar, kimilerinin emekliliği yaklaşmış, kimileri de on yıldır çalışıyor. Hepsine bakıyorum, hiç birinin adama kıllı bir şeyi yok. Geçimlerini güç bela sağlıyorlar.

Fabrikada bayramlarda ve yılbaşında yarım maaş tutarında kömür parası veriliyor. Bu da fabrikada işçilerin sendikalaşma çalışmasından kalan bir kazanım, ama kâğıt üzerinde güvence altına alınmış değil. Yarın öbür gün patron “ikramiyelerinizi vermiyorum” diyebilir. Bu nedenle fazla mesaiye kalmak yerine ücretlerimizin yükseltilmesini, iş saatlerinin kısaltılmasını talep etmeliyiz. İkramiyelerimizin sayısını yükseltip, bunu resmileştirmeliyiz. Yoksa patronun iki dudağına bakıp elimizde olan ikramiyeleri de kaybederiz. ■

Adana'dan Demiryolu İşçilerinden Mektup

■ TCDD 6. Bölge'den bir grup geçici işçi

Aşağıdaki mektup, Adana'da demiryollarında belirli süreli sözleşmelerle çalışan, kadrodan, sosyal güvenceden yoksun, ne zaman işten atılacakları belli olmayan işçilerden geldi. İşçiler, derneğimizin web sitesine gönderdikleri mektupta çalışma koşullarını anlatıyor, örgütsüzlüğün getirdiği çaresizliği gözler önüne seriyorlar. Mektubun içeriğine ve cümlelere hiçbir şekilde müdahale etmedik, okunmasını kolaylaştırmak için yalnızca imla düzeltmeleri yaptık:

Bizler, TCDD'de çalışan belirli süreli geçici işçileriz: Lütfen bize de kulak verin ve bizim de sesimiz olun. Kadro konusunda bütün kesimlerden söz ediliyor, ama maalesef TCDD'de yılda en fazla 179 gün çalıştırılan biz geçici işçilerden söz eden yok. Sendikamız dâhil olmak üzere herkes bir paçavra gibi kenara itmiş bizi. Çoğumuz okuryazar bile değiliz. Çoğumuz köyden doğru dürüst şehre inmiş değiliz ki bu sesimizi duyuramamaktan da belli olmuyor mu? Toplamda 1500 kişi yoğuz, yüzde seksenden fazlası internet veya bilgisayar nedir bilmiyor. Garibanlık bu kadar mı enayiliğe dönüştü ülkemizde. Lise mezunu çok az kişileriz. Ülkemizin bütün tren yollarında YAZ-KIŞ demeden, YAĞMUR ÇAMUR demeden, YILAN-AKREP demeden, MAYIN TARLASI DEMEDEN her şartta ve gurbette çalıştık. Büyük umutlarla beklediğimiz kadro, maalesef bizi mayına basmış gibi kıpırdamadan donmuş bir şekilde şok etti. Başka sendikaya da üye olamıyoruz, bu tekelcilik nedendir anlamadık. Demiryol-İş bunu biliyor onun için bizi kaale almıyor. Sendika seçimlerinde her zaman tek liste kendisi çalıp kendisi oynuyor. Yılda en fazla 179 gün çalışıyoruz (bazen 100 gün bile dolmuyor) ve bu çalışma bazen yılın tamamına yayılmakta, bundan dolayı başka iş yapamamaktayız. Sendikamız birçok konuda olduğu gibi bu konuda da çok pasif ve sessiz. Onun tek iyi yaptığı KAFASI KUMDA dilenci gibi eli açık bizden alacağı aidatı bekliyor. Bunları yazmaktan çekinmiyorum çünkü yüzlerine söyledim. Bize bu konuda yardımcı olun.

SAYGILARIMLA ■



Fazla Mesailer İş Kazalarına Davetiye Çıkarıyor

■ Gebze'den bir kadın metal işçisi



Merhaba arkadaşlar. Ben metal sektöründe çalışan bir kadın işçiyim. Çalıştığım fabrikada iş kazaları yoğun olarak yaşanmakta. Geçtiğimiz günlerde yaşanan bir iş kazası üzerine serviste işçiler arasında gerçekleşen bir sohbeti sizlerle paylaşmak istiyorum.

Mesai bitimi sonrası yorgun argın servise bindik ve işçi arkadaşlarımızdan biri derin bir nefes alarak “oh be bugün fazla mesaiye kalmadık evimize gidiyoruz” dedi. Sonra bize dönerek fabrikada bu kadar çok iş kazasının yaşanmasının tek nedeninin fazla mesailer olduğunu söyledi. Ardından şahit olduğu bir iş kazasını şöyle anlattı: “Geçen gün yaşanan iş kazasında arkadaşın yanında hastaneye beni gönderdiler. Gittiğimiz hastaneyle fabrikanın anlaşmalı olduğunu öğrendim. Doktor gelip arkadaşımızın tedavisini yaptı. Sonra ne iş yaptığımızı ve hangi fabrikada çalıştığımızı sordu. Biz de çalıştığımız fabrikanın adını söyledik. Fabrikanın adını duyunca doktorun yüz ifadesi birden değişti. “Burası nasıl

bir yer, mezbaha gibi, buraya gelenin haddi hesabı yok, siz kaç saat çalışıyorsunuz?” diye sordu. Ben de 16 saat çalıştığımızı söyledim. Doktor yine sinirlendi. “Siz hiç mi yasaları bilmiyorsunuz, açın biraz okuyun, bu yaptığınız yanlış. Yasada 11 saatten fazla çalışmak yasak. Siz bu şekilde çalışırsanız elbette ki iş kazası olur” dedi.

Olayı anlatan arkadaş “valla arkadaşlar doktor bence haklı” dedi, “biz bu fabrikada gece gündüz demeden, hiç durmadan, dinlenmeden çalışıyoruz. Evde ailemizin, çocuğumuzun yüzünü göremiyoruz. Aklımız onlarda kalıyor. Çok uzun saatler çalışmaktan bitkin düşüyoruz. Bu şekilde nasıl iş kazası olmasın ki! Biz de insanız, ancak bir yere kadar dayanabiliriz, bir yerden sonra nasıl dayanalım? İnanın eşimle kardeş gibi oldum. O yorgunlukla eve gittiğimde tek yaptığım arkamı dönüp uyumak. Oğlum arıyor, ‘baba ne zaman geleceksin?’ diyor. Ben gecikeceğimizi söyleyince ‘of ya yine mi’ diye çocuk isyan ediyor.”

Tıpkı arkadaşımın bütün doğallığıyla anlattığı gibi iş kazalarının büyük bir kısmı uzun çalışma saatlerinden kaynaklanıyor. Birçok fabrikada olduğu gibi benim çalıştığım fabrikada da bu böyle oluyor. Şimdilik şanslıyız, henüz ölenimiz olmadı ama bu olmayacağı anlamına gelmiyor. Eğer bir araya gelmezsek daha fazla ölüm, daha fazla acı kaçınılmazdır. ■

Kırmızı Şapkalı Karıncalar

■ Sarıgazi'den bir grup işçi

“Karıncaya sormuşlar: Taşadığın yük çok ağır, onu istediğin yere nasıl götüreceksin? Karınca, olsun götürmemem de yolunda ölürüm, demiş. Siz de aynı o karınca gibisiniz, inatla ve sabırla bize doğru bildiklerinizi anlatmaya çalışıyorsunuz.” Bu sözler bir işçi semti olan Sarıgazi Emek Mahallesi'nde oturan bir ablamızın, biz ÜİD-DER'li işçilere söylediği sözlerdi. Gerçekten de aylardır kar demeden, kış demeden, sokak sokak, kapı kapı, pazar yerlerinde “İş Kazaları Kader Değildir İşçi Ölümlerini Durduralım” kampanyamızı sabırla anlatıyoruz. İşçi kardeşlerimize duyurmaya çalışıyoruz. İş kazalarıyla ilgili yürüttüğümüz bu kampanyanın aslında ne kadar büyük bir çalışma olduğunu daha iyi fark ettik.

Sokaklarda kapı kapı dolaşırken, pazar yerinde dolaşırken karşılaştığımız hemen herkesin ya kendi başından ya da bir yakınının başından bir iş kazası geçmiş. Emek Mahallesi'nde yaptığımız çalışmalar sonucunda artık mahalleliler tarafından tanınıyoruz. Bazen öyle oluyor ki mahallenin bakkalı “yorulmuşsunuzdur, çok çalıştınız” deyip bize içecek ikram ediyor, evlerden çaya davet ediliyor, mahallenin çocukları “işçiler ölmesin diyen ablalar, abiler geldiler” diyor. Evet, kardeşler, karıncanın yükü gerçekten ağır. Ama karıncalar birlikte hareket ettikleri için harikalar yaratıyorlar. Biz de karıncalar gibi bıkmadan, usanmadan işçilerin sorunlarını anlatmaya, örgütlenmeye ve bizimle birlikte bu yükü paylaşacak işçileri aramaya devam ediyoruz. ■



Taşeron Sistemi: Patronlara Büyüme, İşçilere Yoksulluk!



■ Hacettepe Hastanesinden UID-DER'li işçiler

Taşeronlaştırma ve esnek çalışma uygulamalarıyla dünya çapında işçilerin kazanılmış hakları ellerinden alınıyor. Taşeron sistemi, bir işyerinde işin tamamının veya bir kısmının belli bir süre ile asıl işveren tarafından alt işverene verilmesi anlamına gelir. Asıl işveren bunu maliyeti düşürmek için yapar. Taşeron firma ise işçilere daha az ücret vererek, daha uzun süreler çalıştırarak kâr eder. Çünkü asıl işverenin derdi de taşeronun derdi de daha fazla kazanmaktır.

Peki, taşeron sistemi işçilerin yaşamına nasıl yansıyor?

Taşeron işçilere kısa süreli vasıfsız işler yaptırıldığı bahanesi ile düşük ücret dayatılıyor. Oysa hem kamu hem de özel sektörde teknoloji ve uzmanlık gerektiren asıl işler de taşeron işçilere yaptırılıyor. Ayrıca aynı işi yapan kadrolu işçilerin ücretleri taşeron işçisinin iki katı olabiliyor.

Yasada çalışma saati 8 saat olmasına rağmen taşeron işçisi, denetim yapılmaması ve işsizlik korkusuyla 16 saate varan çalışma saatlerini kabul etmek zorunda kalıyor. Ayrıca aldığı ücretin yetmemesi sonucu ya mesaiye kalıyor ya da ek işler yaparak fiili olarak çalışma saatini uzatıyor.

Türkiye'de son 10 yılda 10 binden fazla işçi iş kazalarında hayatını kaybetti. Bununla beraber taşeronda çalışan işçi sayısı 387 binden 1 milyon 600 bine çıktı. Bu iki veri bize gösteriyor ki, taşeron çalışma sistemi ile iş kazalarının arasında bir paralellik var. Taşeron işveren daha fazla kâr elde etmek için işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almıyor. Aynı zamanda işçinin uzun saatler çalışması iş kazalarına davetiye çıkarıyor.

Taşeronlaştırmanın amaçlarından birisi de örgütsüzleştirme olarak karşımıza çıkıyor. Taşeron işçilerin iş güvencesinin olmaması nedeniyle işten atılma korkusu sendikalaşmanın önüne geçiyor. Ayrıca aynı şirketin işçileri farklı bölgelerde çalıştıkları için bir araya gelmeleri, işyeri barajını aşmaları ve örgütlenmeleri çok zor oluyor. Öte yandan asıl işveren taşeron şirketin sözleşmesini iptal ederek birleşen işçilerden bir çırpıda kurtulup, işyerine başka bir taşeronu sokabiliyor. Zaten asıl işverenle

taşeron arasında belirli süreli sözleşmeler düzenlendiği için sözleşmenin süresi dolduğunda sözleşmeyi yenilemeyecek örgütlülüğü fiilen boşa çıkarabiliyor.

İşçilere reva görülen tüm bu koşulların sonucunda Türkiye ekonomisi büyüyor, dünyada 17'inci sıraya yükseliyor. Peki, bu büyümeden işçilerin payına ne düşüyor?

Asgari ücretin alım gücü son 13 yılda yüzde 52 oranında düştü. Son 10 yılda aile içi şiddet vakaları 15,

intihar vakaları 30 kat arttı. Her ay ortalama 100 işçi iş kazalarında hayatını kaybediyor. Tüm bunlar işçilerin yaşamının belirsizliğine, sosyal yaşamın yok olmasına neden oluyor.

Peki taşeronluk sisteminin dayattığı bu koşullar karşısında işçiler çaresiz mi?

Taşeron çalışma biçiminde işçilerin örgütlenmesi zordur ama imkânsız değildir. Kargo, liman, tekstil, deri, sağlık gibi pek çok sektörde taşeron işçiler verdikleri mücadeleler sayesinde kendilerine yapılan saldırılara karşı durup pek çok hak elde etmişlerdir. Taşeron işçilerin yaşadıkları sıkıntılar karşısında örgütlenmekten ve mücadele etmekten başka seçenekleri yoktur. ■



İnsan Gibi

Çok yakında bir gün

Çok yakında bir gün

Ağır uykulardan uyanacaklar

Zor kapıları açacaklar

Yere sağlam basacaklar.

Sevgiden sırlıklam

Yangınlanacak aşklar

Çok yakında bir gün

Çok yakında bir gün

İnsanlar insan gibi yaşayacaklar.

En dar en karanlık sokaklar

Çok yakında bir gün

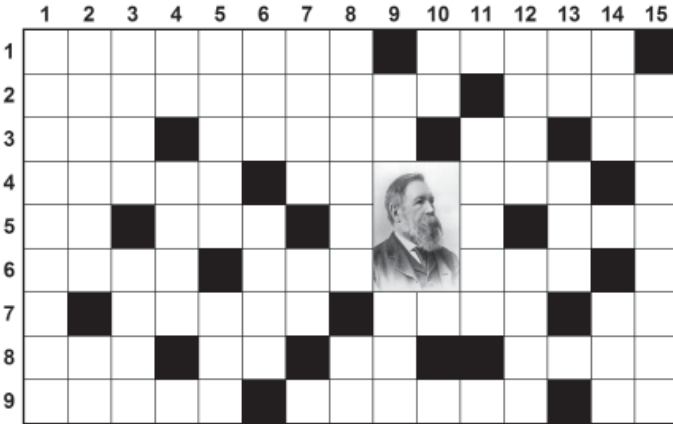
Çok yakında bir gün

Bayramlaşıp ışyacaklar

Hürriyet giyecek aydınlık ayaklar.

Cahit Irgat

İŞÇİNİN BULMACASI



Soldan Sağa

- İlerleyen yaşına rağmen ABD'nin dört bir yanında işçilerin patronlar karşısında başarılı olması için çalışmış, grev yerlerine koşmuş, ömrünü işçi sınıfı mücadelesine adanmış kadın işçi önderi. Yaban armudu.
- Elektron temeline dayanan, elektronla ilgili. Bilinen, tanınmış kimse.
- Ün, şöhret. Ok gibi güçlü olan, eşsiz kimse anlamına gelen bir isim. Gırtlak çıkıntısı, âdemelması. Çıplak resim.
- Yer yuvarlağı üzerinde herhangi bir noktadan geçen paralel ile Ekvator arasındaki yay parçasının açılma değeri, arz derecesi. Kanın rengi, kızıl. "Pazardan aldım bir tane, evde oldu bin tane" bulmaca sorusundaki meyve.
- Eski Mısır'da tanrı. İşçinin ücretine en düşük, milletvekillerinin ücretine ve faturalara en yüksek düzeyde yapılır. Uzunluk.
- Tarihi Filistin topraklarında bulunan bir liman kenti. Piyasaya mal sürülmesi. Bankacılıkta yapılan elektronik fon transferi.
- Depo. Daha iyi bir duruma girme. Kriptunun simgesi.
- Üzerinde maden dövme işlemleri yapılan, dökme demir ya da çelik-

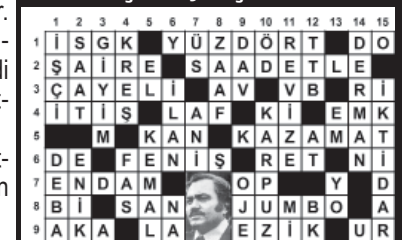
ten büyük düz parça. Bulgurdan yapılan sulu pilav. Utanma. Ayakta duran, var olan.

- Daha önce elde edilmemiş olan sonucu aşan yeni sonuç. 1845'te İngiltere'de İşçi Sınıfının Durumu adlı eserinde İngiliz işçi sınıfının korkunç yoksulluğuna ve çetin yaşam şartlarına dikkat çeken işçi sınıfının önderlerinden (resimdeki) biri. Boru sesi.

Yukardan Aşağıya

- Elektrik kesintilerinde devreye girerek enerjinin devamlılığını sağlayan araç.
- İmkân. Bir nota.
- Kur'an'da bir sure. Kafayı darbelere karşı koruyan iş güvenliği aracı.
- İlave. Namaz vaktini bildirmek için müezzinin yüksek sesle yaptığı çağrı.
- Yaprakların yüzeylerinde bulunan gözenek. Hava basıncı birimi.
- Su kanalı. Bir aylık çalışmanın sonunda biz işçilerin eline geçen ve iki günde tükettiğimiz para.
- Bir devletin başka bir devlete ya da onun elçisine yazılı ya da sözlü olarak yaptığı bildiri. Rononun sessizleri.
- Tahlil. Lahza.
- Pamuktan iplik eğirmekte kullanılan, ortası şişkince, sivri olan uçlarından biri çengelli olan ağaç araç. Klavyeli bir müzik çalgısı.
- Beyaz.
- Tedbir.
- Güney Amerika'da yaşayan uzun boyunlu bir hayvan. Telefon şebekesini kullanarak kağıt üzerindeki mesajı gönderen veya alan makine.
- Bir hayvan. Robotun sessizleri.
- Güneş doğmadan önceki alaca karanlık, fecir. Büyük oranda özelleştirilmiş olan Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nin kısaltması.
- Temmuz ayında iş cinayetlerinde hayatını kaybeden işçilerin sayısı, yazıyla.

Geçen Ayın Çözümü



İşçilerin Sordukları/15

Hangi işlerde fazla mesai yaptırılmaz?

İş Kanunu'nun 63. maddesinde haftalık çalışma süresinin en çok 45 saat olduğu belirtilmiştir. Ancak sağlık kuralları bakımından günde en çok yedi buçuk saat ve daha az çalışması gereken işler için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hazırladığı yönetmelik uygulanır. Buna göre;

Kaynak işleri (her çeşit koruyucu gaz altında yapılan kaynak işleri, toz altı kaynak işleri ve oksijen ile elektrik kaynağı işleri), kurşun ve arsenik, cam, civa, çimento, havagazı ve kok fabrikalarıyla termik santrallerdeki işler, çinko, bakır, alüminyum, demir ve çelik, döküm, kaplamacılık, karpit, asit sanayii işleri ile kauçuk işlenmesi, tarım ilaçları üretimi, radyoaktif ve radyoiyonizan maddelerle yapılan işler ve gürültü düzeyi 85 dB (A) şiddetini aşan işlerde işçiler günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmazlar.

Hangi işçiye fazla mesai yaptırılmaz?

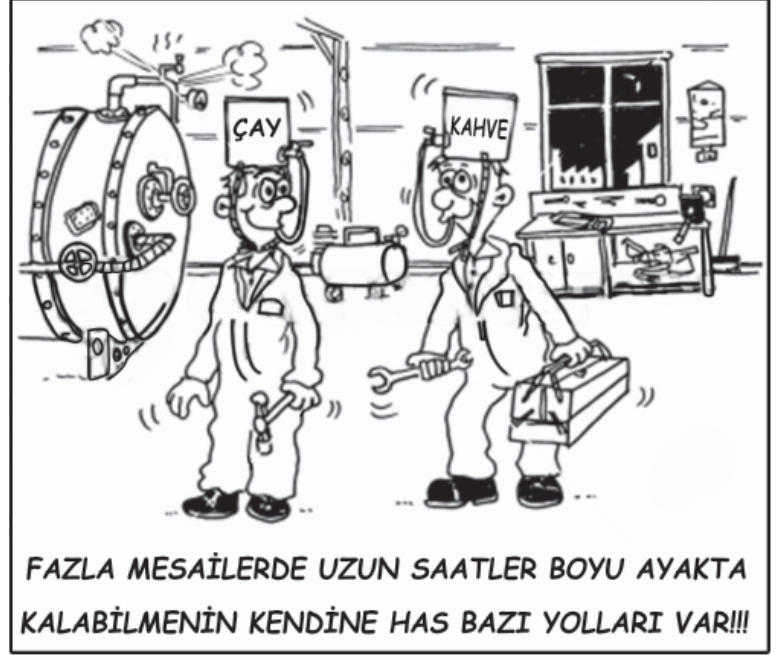
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hazırladığı İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'ne göre aşağıda sayılan işçilere fazla çalışma yaptırılmaz.

- 18 yaşını doldurmamış işçiler,
- İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin ya da herhangi bir doktor raporu ile belgelenen işçiler,
- Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,
- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler

Vergi dilimi neyin dilimi?

Devlete ödenen gelir vergisi, işçinin brüt maaşı üzerinden sigorta primi ve işsizlik sigortası kesildikten sonra kalan tutara göre alınıyor. Maaş yükseldikçe, devletin işçiden kestiği vergi de yükseliyor. 2013 yılında vergi dilimine girecek ücret tutarları üzerinden %15, %20, %27, %35 oranlarında vergi kesiliyor. Buna göre vergi dilimi şöyle belirleniyor;

- 10.700 liraya kadar %15,
- 26.000 liranın 10.700 lirası için 1605 lira kesinti yapılır, fazlası için %20,
- 60.000 liranın 26.000 lirası için 4665 lira kesinti yapılır, fazlası için %27,



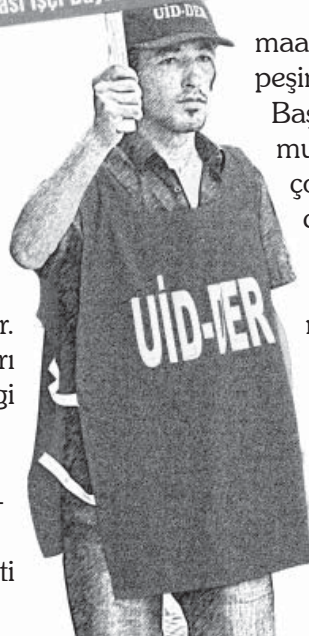
- 60.000 lira için 13.845 lira, 60.000 liradan fazlası için %35 kesinti yapılır.

Yani işçinin yıl içindeki brüt ücret gelir toplamı 10.700 lirada kaldığında %15 vergi kesiliyor, gelir toplamı bu rakamı geçtiğinde ise vergi oranı artıyor. Vergi yükseldikçe işçinin maaşı düşüyor. Örneğin; sigorta primi ve işsizlik

sigortası kesildikten sonra brüt maaşı 1200 lira olan bir işçinin vergi geliri tutarı onuncu ayda 12.000 lira oluyor. 12.000 liranın 10.700 liralık kısmı için %15 üzerinden 1605 lira kesiliyor, kalan 1300 lirası için de %20 üzerinden gelir vergisi alınıyor. Dolayısıyla işçinin geliri Ekim ayında devlete göre artıyorken işçiye göre azalıyor. Devlet, vergiyi patrone göre artırırken,

maaşı daha cebine girmeden işçiden peşin peşin kesiyor.

Başbakan Erdoğan "Bizim tek petrol kuyumuz var, o da vergi" demişti. Ama bu kuyu çoğunlukla patronlardan kesilen vergilerle değil işçilerin maaşlarından kesilen vergilerle doluyor. Patronlar, gelirlerinin büyük kısmını ya gizleyerek ya da masraf adı altında gider olarak göstererek ödemiyor. Bir de devletin sağladığı vergi affı gibi kıyaklarla ceza ödemekten bile kurtuluyorlar. Oysa işçilerin maaşından kesilen vergiler ne affa uğruyor ne de oranları azalıyor. Aslında vergi dilimi, devletin ve patronun işçinin cebine girmeden el birliğiyle kestiği pastanın büyük dilimidir. ■



İşçi Gençlerin Sorunları

İşçi Dayanışması'nın "90 kuşağı" tartışmaları kapsamında sürdürdüğü röportajlar, genç işçilerin ne büyük sorunlar yaşadığını ortaya koyuyor. Fakat işçi sınıfının gençlerinin sorunları tartışılmıyor. Gezi Parkı gösterilerinde öne çıkan ve övgüler düzülen tuzukuru kesimin gençleri, sanki tüm gençliği temsil ediyormuş gibi sunuldu. Bu gençlerin iyi okullarda okuduğu, bilgisayarla büyüdüğü, isyankâr ve özgürlüklerine pek düşkün oldukları söyleniyor. Ancak bir de 90'lı yıllarda doğan işçiler var. Fabrikaların tozuna, pasına daha çocuk yaşlarda bulanmış işçilerin de söyleyecek sözleri var.

90'lı işçiler, onları en derinden yaralayan şeyin çocukluklarını yaşayamamak olduğunu belirtiyorlar. Yaşıtları sokakta oyunlar oynarken çalışmak zorunda kalanlardan,

ilk olarak çocuklukları çalınmış. Genç yaşında kronik hastalıklarla yaşayan bir işçi 12 yaşında fabrikanın yolunu nasıl tuttuğunu şu sözlerle anlatıyor:

"12 yaşında bir kızdım. İlk işyerim kocaman makinelerin olduğu bir iplik fabrikasıydı. Orada korkunç

günler yaşadım. Hemen işten çıkmak istedim, anneme söyledim. 'Alışsın kızım' dedi. O makineler sanki beni dövüyordu, gün bitmek bilmiyordu. Çalışmak istemiyordum, annem 'alışsın kızım' diyordu. Alışamadım."

İşçi sınıfının gençleri uzun saatler boyunca ve ağır koşullarda çalışmaya mahkûm ediliyorlar. İş kazaları civan bedenlerini ya sakatlıyor ya da canlarını alıyor. Daha yaşamlarının baharında olmadık sorunlarla karşılaşılıyorlar. Meselâ iş kazalarında en sık rastlanan durum, parmak ya da elin tümüyle kopmasıdır. Gençcik işçiler, utanarak ellerini ceplerinden çıkartmıyorlar; kendilerini eksik görüyor ve hayatları boyunca psikolojik sorunlarla boğuşuyorlar.

İşyerinde kötü muameleler ve aşağılamalar da çok canını yakıyor genç işçilerin. Onlar, hayvana bile daha iyi davranıldığını, bir hayvanın sağlığıyla ilgilenildiğini, fakat işçilerin sağlığı ve mutluluğuyla ilgilenilmediğini söylüyorlar. Örgütsüz oldukları için işittikleri küfürlere ve aşağılanmaya ses çıkaramadıklarını anlatıyorlar. Çünkü onurunu korumak, saygı beklemek işten atılma sebebidir işçiler için. Eğer müdürler tarafından fazla küfür, azar işitmedikleri bir işyerinde çalışıyorlarsa, orası "çok rahat" bir işyeri olabiliyor onlar için.

90'lı yıllarda doğan işçilerin sıkça değindikleri bir baş-

ka konu da çektikleri yalnızlık. İşyeri dışındayken arkadaşlık kurmaya ya da arkadaşlarıyla bir araya gelmeye ne vakitleri var, ne paraları ne de enerjileri. Yorgun argın evlerinin yolunu tutan işçilere mikrofon uzatıp hallerini sormaya başladığımızda, bize açıp cüzdanelerini gösterenler oluyor. Asgari ücrete çalıştıklarını söylüyorlar, o yaşlarda ev geçindirmeye çalışan işçilerin cebinde çay içecek para kalmıyor. Hal böyleyken arkadaşlarıyla vakit geçirmeleri de imkânsızlaşıyor. Bu nedenle oturdukları mahalleden şehrin merkezi yerlerine gitmek onlar için neredeyse imkânsız hale geliyor. Yoksulluk, tüm işçiler gibi genç işçilerin de sosyal faaliyetlere katılmasının önüne geçiyor.

Genç işçiler, Gezi Parkı'ndaki yaşlılarına hiç benzemiyor. Kendileri ile onlar arasında sıkça şu farklardan söz ediyorlar: "Onlar çalışmak zorunda değil, biz çalışmak zorundayız. Onlar özel hastanelere gider, biz SGK'lara gidip sürünmek için bile zar zor izin alırız. Onların 'nerede takılsam?' sorunu vardır, biz 'ailem için ne yapabilirim?' diye düşünmek zorundayız. Onların gelecek kaygısı olmaz, biz 'yarın ne yapacağım?' diye düşünürüz. Onlar genellikle yüksek ücretli ve daha garantili işler bulurlar, bizim hiçbir zaman iş güvencemiz olmaz. Onlar iş kazasının ne olduğunu bilmezler, ama bizler iş kazalarında ya bedenimizden parçalar bırakır ya da canımızdan oluruz." Kısacası zengin, tuzukuru kesimin çocuklarının payına hayatın sefasını sürmek düşerken, işçi gençlere ise hayatın cefasını çekmek düşüyor.

Görüldüğü gibi, tek bir gençlik yoktur. Bir tarafta patronlar sınıfının ve küçük-burjuva kesimlerin gençliği var, öte tarafta işçi sınıfının gençliği var. Tuzukuru kesimlerin gençlerinin yaşam koşulları ve dünyaya bakışı işçi sınıfının gençlerinden tümüyle farklıdır. İşçi sınıfının gençlerinin bilincini bulandırmak isteyen sermaye medyası, sürekli sınıf atlama hayalleri pompalıyor. İşçi sınıfının gençleri bu hayallere kanmadan sınıflarının ve sorunlarının bilincine varmalıdır. İşçi sınıfı gençleri için tek bir çıkış yolu var: Bir araya gelmek, örgütlenmek, bilinçlenmek ve mücadele etmek! Bunun dışında bir seçenek yoktur. ■

İşçi sınıfının gençleri uzun saatler boyunca ve ağır koşullarda çalışmaya mahkûm ediliyorlar. İş kazaları civan bedenlerini ya sakatlıyor ya da canlarını alıyor. Daha yaşamlarının baharında olmadık sorunlarla karşılaşılıyorlar.

