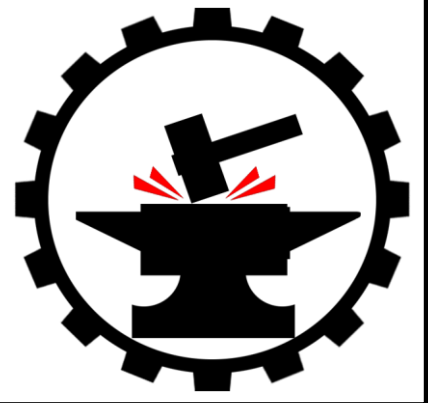


Metal İşçisinin Sesi



Sayı: 11

İletişim: metaliscisinin sesi@gmail.com

BMC işçisi hakları için yollarda

BMC işçileri 19 Şubat tarihinde Manisa Organize Sanayi Bölgesi'ne giderek Manisa'nın bir ucundan diğer ucuna kadar yürüdüler. 21 Şubat'ta 1150 işçinin 500'ü İstanbul'a, 650'si ise TBMM'nin önünde direnişi sürdürmek üzere Ankara'ya doğru iki koldan yola çıktı.

22 Şubat tarihinde Ankara'ya ulaşan işçiler, Celal Bayar Bulvarı'nda otobüslerden inerek Abdi İpekçi Parkı'na bir yürüyüş gerçekleştirdikten sonra, durum değerlendirme toplantısı için sendika genel merkezinde bir araya geldiler. Yine aynı tarihte yürüyüşün diğer kolu İstanbul'a ulaştı.

İşçiler, 25 Ocak günü İstanbul'da Çukurova Holding önünde toplandılar. İşçilere konuşma yapmak için kürsüye gelen Türk Metal Genel Başkanı Pevrul Kavlak, 1 Mart'a kadar yönetime süre verdiklerini maaşlar ödenmezse Çukurova Holding'e bağlı bütün işyerleri önünde eylem yapacaklarını söyledi.



Eyleme Türk İş'e bağlı çeşitli sendika yöneticileri ve üyeleri de katıldı. Direnişteki THY işçileri de metalci sınıf kardeşlerinin yanındaydı.

Kavlak'ın konuşmasının bitmesinden on dakika geçmemişti ki, bir grup işçi holding binasının önünde bulunan Maslak ve İkinci Köprü yolunu kesti. Buna karşılık Türk Metal sendikası bürokratları "lütfen zorluk çıkarmayın, polis bize ne diyorsa onu yapın" şeklinde işçileri engellemeye çalıştı. İşçiler ise "on aydır neyi bekliyoruz, ha bugün ha yarın diye tarih veriyorlar ama para vermiyorlar! Çocuklarımızın yüzüne bakamıyoruz, Turkcell yirmi kat artmış ama bize gelince para yok! Yollarda perişan olduk! Holding'in önünde halay çek çek nereye kadar!" diye tepki gösterdiler.

İşçiler tarafından plazalarında rahatsız edilen yönetime, bir de Sivil Savunma Müsteşarlığından uyarı geldi. 2009 yılında mayına dayanıklı zırhlı araç ihalesi sonucunda Sivil Savunma Müsteşarlığı ile Çukurova Holding arasında imzalanan sözleşme gereği Aralık 2011'de teslim edilmesi gereken araçlar, firmanın nakit sıkıntısı bahanesiyle Mayıs ayına uzatılmış ve 278 tanesi üretilmişti. Kalan 190 adet Kirpi'nin, Nisan ayına kadar teslim etmesi bekleniyordu fakat Kirpiyi üreten işçiler olduğunu unutan yönetim, maaşları ödemeyince işçiler üretimden gelen güçlerini kullanarak işi durdurmuştu.

Ne yapmalı?

Metal İşçisinin Sesi olarak işçilerle yaptığımız sohbetlerde Türk Metal'in on aydır patron ile uzlaşmacı rol oynamasının Türk Metal sendikasının asıl niyetini gösterdiğine dikkat çektik. İşçilerin ortak kanısı ise uzlaşmaya karşı sarf ettikleri sözlerden anlaşılıyor. BMC işçileri, "Oturmak ile bir şey hiç bir şey çözülmüyor! Dikkat çekici bir şeyler yapmalıyız" cümleleriyle çözümün kendisine yani mücadeleye işaret ediyor.

BMC işçileri, hak ve ücretleri için mücadele verirken aynı zamanda sendikalarının mücadeleyi frenleme çabalarını da aşmaya hazır olmalıdır. Bunun için BMC işçileri kendi komitelerini kurmalı ve bu komiteler aracılığıyla eylemin kontrolünü kendi ellerine almalıdır.

İki farklı direniş, tek ateş (Daiyang SK–BMC)

Bir tarafta İzmir Bornova'da, Türkiye'nin en büyük otomotiv firmaları arasında yer alan Çukurova Holding'e bağlı BMC, diğer tarafta 2007 de Çorlu'daki Avrupa Serbest Bölgesinde kurulan Türkiye'deki ilk ve tek paslanmaz soğuk madde çelik fabrikası olan Daiyang-SK Metal!

Her ne kadar anlatırken, iki farklı fabrika varmış gibi gözükse de, aslında işçilerin patronları tarafından yaşadıkları zulüm ortak. Hem de işçilerin, üretimdeki var olan "güçlerine rağmen..."

Metal İşçisinin Sesi bülteninin önceki sayılarında yayınlamış olduğumuz Daiyang-SK Metal işçileri, yüz günü geçkin bir zamandır grevdeler. Peki neden? Toplu sözleşmede patron, sefalet ücreti teklif ettiği için.

BMC işçilerinde ise, çalıştıkları fabrikalarının bağlı bulunduğu Çukurova Holding'e ait Turkcell, yirmi kat büyürken, işçiler on aydır düzenli bir şekilde ücretlerini alamadı. Bu sebeple Bornova'dan iki kol halinde yola çıkarak hem Ankara'ya meclisin önünde, hem de İstanbul'a Çukurova Holding'in binasının önünde direnişe geçtiler.

Fabrika ayrı, zulüm aynı! Tüm bu süreçler içinde sendikalarda durum nasıl?

Daiyang-SK Metal işçilerinin bağlı bulunduğu Birleşik Metal'in Genel Başkanı Adnan Serdaroğlu, "Bu iş pazar parasıyla olmaz!" derken, BMC işçilerinin bağlı bulunduğu Türk Metal'in genel başkanı Pevrul Kavlak, Çukurova Holding'in patronu Mehmet Karamehmet'e yönelik: "Bu iş ayın başında bitmezse görüşürüz!" diyor.

Sendika başkanları böyle diyor. Diyor ama BMC işçisi, "on aydır neyi bekliyoruz, ha bugün ha yarın diye tarih veriyorlar ama para vermiyorlar!" derken, Daiyang-SK Metal işçisi, "pazar parasının ötesinde sonuç alıcı eylem" istiyor.

Metal İşçisinin Sesi diyor ki

Daiyang-SK Metal işçileri DİSK'e bağlı Birleşik Metal üyesi iken, BMC işçileri Türk-İş'e bağlı Türk Metal sendikasına üyeler. Her ne kadar sendikalar farklı olsa da (Birleşik Metal daha mücadeleci bir geleneği yansıtırken Türk Metal patronla işbirliğini esas alan tipik bir sarı sendika örneğidir) yaşanan süreçlerde ortaklıklar olduğu aşikâr. Dolayısıyla, direnişteki tüm işçiler, hak ve ücretleri için mücadele verirken aynı zamanda sendikalarını da harekete geçirmek için tabandan baskı oluşturmak zorundalar. Bunun için, BMC ve Daiyang-SK Metal işçileri kendi komitelerini kurmalı ve bu komiteler aracılığıyla eylemin kontrolünü kendi ellerine almalıdır. Oluşturulan bu komitelerin sınıf dayanışması adı altında, kitlesel yahut en azından temsili olarak ziyaretlerde bulunması ve direniş tecrübelerini birbirlerine aktarması direnişlerin gücüne, güç katacaktır. Bu yapılmadığı takdirde, direnişler fabrika dışına çıkamayacak, dolayısıyla işçilerin morali düşecek ve bu durum direnişin kendisine yansiyıp süreç uzayacaktır.

Metal işi erkek işi (mi?)

Türkiye'de ve dünyada her türlü ezilmişliği ve şiddeti yaşayan kadınlar aynı zamanda ekonomik krizi en fazla hissedenlerdir. DİSK-AR'ın araştırmasına göre; kadınların işgücüne katılım oranı %30,7 düzeyinde. Eylül ayında yüksek öğretim mezunu kadınlarda işsizlik bir önceki yılın aynı dönemine göre 2 puan artarak %16,4'den %18,3'e yükselmiş yani 81 bin kişi artmış durumda. Çalışma çağındaki her üç kadından yaklaşık sadece biri çalışıyor. Kriz dönemlerinde işten çıkartılan işçilerin büyük bir çoğunluğunu kadın işçiler oluşturuyor. Lise ve üzeri eğitime sahip kadınlar erkeklere göre 2 kattan daha fazla işsizlik gerçeği ile yüzleşiyor.

'Kadın işi' sayılmayan metal sektöründe kadın işçi sayısı geçmiş yıllara göre daha fazla fakat bu Türkiye geneli için yetersiz. Fabrikalarda erkek işçilerle aynı şartlarda çalışan kadın işçiler, vardiya sistemine de uyum sağlıyorlar. Sohbetlerimiz esnasında "zor olmuyor mu, o kadar erkeğin içinde" diye sorularla karşılaştıklarını anlatan kadınlar ekliyorlar, neden zor olsun ki? Hepimiz ekmek mücadelesi veriyoruz. Hem 12 saat yan yana çalıştığım insanlar artık kadın erkekten ziyade mesai arkadaşı oluyor. Biz onlarla aynı iş kıyafetini giyiyoruz, aynı tezgâhlarda çalışıyoruz ve işçi kimliğimizden başka bir kimliğimiz olmuyor fabrikada.

Ekmek mücadelesinde başarılı olan kadınlar direniş alanlarında da en sağlam ve inançlı olanlar oluyor. Buna, Tekel, Güven Elektrik, Hey Tekstil ve hala direnişlerini sürdüren THY işçilerini örnek gösterebiliriz. Kadınlarla direnişte omuz omuza bulunan tüm erkek işçiler onların dirayetlerine olan saygılarını teslim etmişlerdir.



Bütün bunlara rağmen iş yaşantısının ve dolayısıyla bütün gelişmenin asırlardır gerisinde bırakılan kadının üzerine yapışıp kimliği ile adeta özdeşleşen ev içi emeği hiçe sayılıyor. İş yerinde aynı çalışma ortamında bulunan bir kadının eve döndüğünde erkekten farklı olarak mesaisi devam ediyor.

Dışarıda erkekle omuz omuza iş paylaşımı yapan kadının ev işleri konusunda da erkekle paylaşımında olması gerekir. Metal sektörünün 'erkek işi' olmadığını kanıtlayan kadınlar, ev içi emeğin de 'kadın işi' olmadığını kanıtlayacaklardır.

Alman demir–çelik devi 4 bin işçi çıkaracak

Avrupa'nın en büyük, dünyanın sayılı Demir-Çelik işletmeleri arasında yer alan Thyssen Krupp, Brezilya ve ABD'ye yaptığı yatırımlardan 12 Milyar Avro zarar etti. Yönetimin büyük bölümü tazminatlarını alarak işten çıkartıldı ve yerine 52 yeni yönetici alındı.

Yaşadığı zararı ortaklarına ve hissedarlarına hissettirmemeye çalışan Thyssen Krupp, durumun basına sızmasıyla bir dizi önlem almaya karar verdi ve ilk iş olarak 4 bine yakın işçinin işten çıkartılması gündeme geldi. İşçi sendikası IG Metal işçi yöneticilerinden Annegret Finke ve Ali Güzel, daha önce yönetime enflasyon oranı %70 olan Brezilya'ya yatırım yapmanın yanlış olduğunu belirttiklerini, üzerine ABD'deki otomobil sektöründe yaşanan krizin de eklenerek şirketin 12 Milyar Avro zarara uğradığını belirtti. Daha önce yatırım yerine Almanya'daki şirketlerin modernizasyonunun yapılmasını ve yeni yerler için yatırım yapılmasını teklif ettiklerini fakat dikkate alınmadıklarını söyledi ve "bu işçiler Thyssen Krupp'u emekleri ile dünya devleri arasına soktular. Vefa bu mu?" diye tepki gösterdiler.

Sendika Gardını Aldı

IG Metal işçi temsilcilerinden oluşan 'Kulturmitterler' adlı sosyal kuruluş işçilerin kendilerini savunması için toplantılar düzenliyor.



Kuruluşun yöneticilerinden Ali Güzel ve Vedat Akyün, 'Thyssen Krupp Steel AG yönetimi 500 milyon Avro'luk bir tasarrufa gitmek istiyor. Bunun için işçi çıkarma planları hazır. Zarar eden firmalara her gün 3 milyon Avro yardım gidiyor. Bu firmaları satın almak için basında birtakım haberlerde çıktı. Bu batık firmalara 2,5 milyar Avro değer biçiliyor. Yeni yönetim hissedarlarını sakinleştirmek için işçi çıkarmaları gündeme getirdi. Bizler bunun karşısındayız.' dedi.

Haklarımızı bilelim!

Performans sebebiyle işten çıkartma

Patronlar keyfi şekilde performans düşüklüğü (verimsizlik) gerekçesiyle işten çıkartma yapmaktadır. Ancak öncelikle 4857 sayılı iş kanununun 19. Maddesine göre "hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışına ve verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez."

Ayrıca ilgili Yargıtay kararlarına göre performans düşüklüğünün somut ve ölçülebilir kriterlere bağlanması, performans değerlendirme kriterlerinin önceden saptanarak işçiye tebliğ edilmesi, işin gerektirdiği bilgi, beceri, deneyim gibi yetkinlikler, işyerine uygun davranışlar ve çalışandan gerçekleştirmesi beklenen iş ve kişisel gelişim hedeflerinde bu kriterlerin esas alınması zorunlu kılınmaktadır. Yine Yargıtay kararları işçinin performans nedeniyle işten çıkartıldığı durumda performans düşüklüğünün bilirkşi tarafından tespitini öngörmektedir.

İşçiler performans bahanesiyle işten çıkartmalara karşı uyanık olmalıdır. Birçok patron gerek kanundaki gerekse Yargıtay kararlarıyla içtihat haline gelen koşulları sağlamadan işçi çıkartmaya yönelmektedir. Dolayısıyla işçilerin bu tür işten çıkartmalara karşı toplu hareket ederek işten atılan arkadaşına sahip çıkması haklı ve meşrudur. Birlikte mücadele patronun işçinin hukuki haklarına saygı göstermesi için tek geçerli yoldur. Aksi takdirde işçi mahkemede hakkını alsa da mahkemenin tamamlanması için geçen zaman süresince işyerinde patronun işçileri haksız ve hukuksuz bir zeminde korkutarak yıldırması söz konusu olmaktadır.

İşçilerin birliğine saldıran düşman: Taşeron kanseri

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6-7. maddesi, taşeronluğa ancak "teknolojik uzmanlık" gerektirdiği takdirde başvurulacağını hükme bağlıyor. Sendikaların, taşeronu kollayan yasaya itirazlarına rağmen Bakanlık, maddenin bu haline dahi tahammül edemiyor ve "uzmanlık gerektiren haller" ibaresini de çıkararak kuralsız ve güvencesiz çalıştırmayı dikensiz biçimde benimsemek istiyor. DİSK Genel Başkan Yardımcısı Metin Ebetürk de geçen ay yaptığı bir açıklamada Bakan'la yaptıkları toplantıda hükümetin tavrının kendilerine açıkça ifade edildiğini ve "yeni düzenlemeden" kastın 2. Maddeyi değiştirerek taşeron cumhuriyeti yaratmak olduğunu söylemişti. Böylece AKP döneminde taşeronlaşma beş kat arttığı ve Bakanlık raporuna göre hâlihazırda kamuda 585 bin 788 ve özel sektörde 419 bin 466 kişi alt işverende çalıştığı halde, emekçilerin perişanlığı devlete yetmiyor.

4857 sayılı yasa ile taşeronlaştırma düzenlenirken, emekçileri ve sendikaları ikna etmek ve bu sistemi, güya "kötüye kullanmaya karşı korumak için" teknolojik uzmanlık gerektiren işlerde alt-işverene yer verilebileceği hükmü getirilmişti. Böylece bir asıl-işveren, örneğin bilgisayar programı kuruluşları için işyerinde alt-işverene başvurabilecekti. Bu hüküm, böyle bir işyerinde bilgisayar uzmanı bulunmayabileceği varsayımından hareket etmekteydi, daha doğrusu, sözde amaçlanan bu tip sorunları halletmekti. Oysa gerçekte niyet, patronun daha önce kadrolu, sözleşmeli ve güvenceli olarak işe aldığı işçileri –bu örnekte bilgisayar programcısını- işten atıp, işi bir taşeron şirkete vererek onun hakimiyetindeymiş gibi gösterdiği, daha ucuza, kuralsız, güvencesiz olarak çalıştırabileceği işçilere kavuşmaktı. Bununla birlikte giderek yaygınlaşan şekilde sadece yasanın açıkça izin verdiği durumlarda değil, muğlak biçimde yasakladığı! alanlarda da taşeronu yer vermeye başlandı. Üstelik patron, taşeron şirkete bağlı çalıştırmanın avantajlarından faydalanmak için, başka bir örnekten gidersek hastanedeki temizlik işçisini alıp başka işlerde, hastabakıcı ya da santral görevlisi olarak çalıştırmaya başladı. Çünkü o iş için kadrolu işçi alıp, daha fazla ücret vermek yerine, işi taşeron şirkete ihale edip asgari ücret ödemek daha kârlı olacaktı. Böylece, şu anda olduğu gibi yasaya, kamuya ait olanlar dâhil neredeyse hiçbir işyerinde uyulmayarak, devlet desteğiyle kanuna karşı hile yapılmaya başlandı ve işçilerin anayasal olarak da tanınmış olan bireysel ve kolektif haklarını kullanmaları engellendi.

Şu halde, kârı en üst düzeye çıkarmak isteyen sermaye ve devlet kol kola, derinleşen kriz ortamında işgücü maliyetlerini düşürmek ve işçileri sendikasızlaştırmak için, kamuda en ucuz fiyatı veren taşeron firmaya ya da siyasi hesaplar sonucu cazip gelen belediye şirketlerine şaibeli ihalelerle işleri ve işçileri peşkeş çekiyor. Hükümet aslında taşeron işçilerini ayrı bir hukuka tabi tutarak daha kolay ve daha ağır sömürülür hale getirmeye çalışıyor. Bakan Çelik'in "Asıl işverenle alt işverenin ciddi bir ayrışmasını gerçekleştireceğimiz bir çalışma üzerindemiz" sözleri de bunu doğruluyor. Oysa mevcut iş yasasından yararlanmak, toplu sözleşme hakkını kullanmak, iş güvencesinden yararlanmak, lehe yargı kararlarının icrasını ve uygulamaların devlet tarafından denetlenmesini beklemek bütün işçilerin hakkıdır. Bu sebeple örgütlü mücadelemizin en acil taleplerinden biri de taşeronluk sistemini tümüyle ortadan kaldırmak ve işçiler için öngörülen farklı düzenlemelerle üretimin yanı sıra emekçilerin de bölünmesine karşı birleşmektir.

**Birbirimizden Haberdar
Olalım**

**Haberlerinizi, Şikâyetlerinizi Ve
Önerilerinizi Bizimle Paylaşın
Yayınlayalım**

Telefon: 0(530) 112 91 09
metaliscisininesi@gmail.com
<https://twitter.com/metaliscisi>
www.facebook.com/metalisci