

Dünya Endüstri İşçileri İstanbul

* Dünya Endüstri İşçileri'nin kısa bir tarihi

* Hangi ülkelerde örgütlüyüz

* Bizi ayıran İlkelerimiz ve Taktiklerimiz

* Türkiye'de geleneksel/yasal sendikacılığın açmazları

* Örnek alabileceğimiz mücadeleler

* Nereden başlasak?



BÖLÜM 1: DEİ Nedir?



Dünya Endüstri İşçileri'nin kısa bir tarihi

Dünya Endüstri İşçileri (Industrial Workers of the World –IWW) 27 Haziran 1905 yılında ABD'nin Chicago eyaletine kurulmuştur. Ancak IWW'nin ortaya çıkışı ABD'de 19. yüzyılın ikinci çeyreğine dayanan militan bir işçi hareketi tarihine dayanmaktadır. 1825'ten itibaren yerel örgütlenmeler şeklinde ortaya çıkan işçi hareketi, 1861-1865 yılları arasında süren Amerikan İç Savaşı sırasında da varlığını devam ettirmiştir. Avrupa

ve ABD'yi etkisi altında alan 1873-1879 arasındaki “uzun depresyon” olarak adlandırılan kriz ABD'deki işçi hareketine ivme kazandırmıştır.

1869'da kurulan “Emeğin Şövalyeleri” bu dönemde güç kazanmış, özellikle 1880'li yıllar boyunca ABD işçi hareketinin en kitlesel örgütü haline gelmişti. Kasım 1881 yılında ise FOTLU (The Federation of Organized Trades and Labor Unions, Örgütlü Meslek ve İşçi Sendikaları Federasyonu) kuruldu. Daha sonra AFL (American Federation of Labor, Amerikan İşçi Federasyonu) adını alacak olan FOTLU 1 Mayıs 1886'da 8 saatlik işgünü talebiyle grev ve kitlesel eylemler düzenlenmesi çağrısı yaptı. Bu çağrı sonrasında yaşanan ve mücadeleyi örgütleyen anarşist işçi önderlerinin idama mahkum edilmesi ile sonuçlanan Haymarket olayları dünya işçi hareketi için bugün hala önemini koruyan simgesel anlarından biri haline

gelecektir. 1889 yılındaki 2. Enternasyonal toplantısında, bir komplo ile idam edilen işçi önderleri ve 8 saat işgünü talebiyle 1 Mayıs 1886'da başlayan grevlerde öldürülen diğer işçiler anısına 1 Mayıs'ın işçilerin uluslararası birlik ve dayanışma günü ilan edilmesine karar verilecektir.

Nihayetinde ABD'de de 20. Yüzyılın başından itibaren devrimci bir işçi örgütlenmesi kurulması için arayışlar başlar. 1905 yılı Ocak ayında Chicago'da düzenlenen konferansta bir manifesto yayınlanır ve Haziran ayında ikinci bir konferans düzenlenmesi çağrısı yapılır. 27 Haziran'da sosyalist, Marksist ve anarşistlerden oluşan 200 civarında sendikacının katıldığı konferansta IWW'nin (Industrial Workes of the World; Dünya Endüstri İşçileri) kurulması kararlaştırılır.

DEİ Hangi ülkelerde örgütlüdür?

Dünya Endüstri İşçileri kuruluşundan bir süre sonra ABD'nin çeşitli eyaletleri ile birlikte Kanada, İsveç, Avustralya, Güney Afrika ve İngiltere gibi pek çok ülkeye yayılır. Bugün Avustralya, Yeni Zellanda, Kanada, Almanya, İsviçre, Avusturya, İrlanda, İskoçya, İngiltere, Güney Afrika, Uganda gibi pek çok ülkede IWW örgütlenmesi bulunmaktadır.

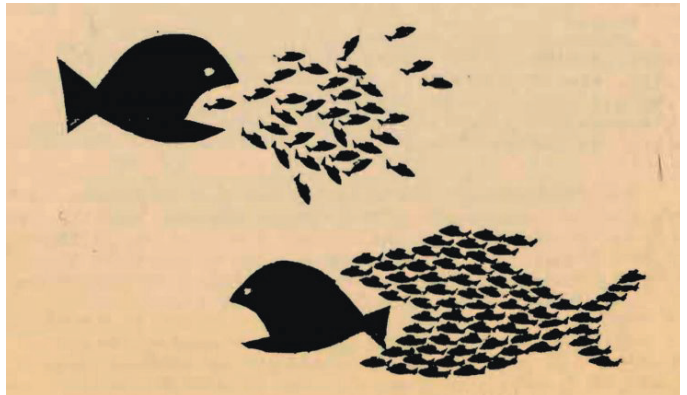
DEİ'nin ilkeleri ve taktikleri nelerdir?

Dünya Endüstri İşçileri (DEİ) olarak bizi günümüzdeki diğer sendikalar ve işçi örgütlenmelerinden ayıran; savunduğumuz, çalıştığımız iş yerlerinde uyguladığımız ve başka iş yerlerine de yayılmasını istediğimiz ilkeler, stratejiler ve taktiklerdir. Biz işçiler için önemli olan nereye üye olduğumuz, teoride hangi düşünceyi savunduğumuz veya kişisel olarak ne kadar kararlı ya da militan olduğumuz değildir. Her şeyden önce bizim gücümüz kolektif olarak hareket edebilmemizden gelir ve bir sınıf olarak herhangi bir mücadeleyi kazanabilmemizin yolu kolektif olarak hangi ilkeler, stratejiler ve taktiklerle hareket etmemiz gerektiğini bilmemizden geçer.

DEİ olarak bizlerin, işçi sınıfının iki yüzyıllık tarihinden süzülen, temel ilke ve taktiklerimiz şunlardır:

Doğrudan eylem:

Doğrudan eylem, bir grubun, hedeflerine ulaşmak ve taleplerinin kabul



edilmesini sağlamak için muhatap aldıkları kurum veya kişiyi sadece protesto eden değil, onu zarara uğratan, engelleyen eylemdir. Doğrudan eylemi, bizim kontrol edebileceğimiz herhangi bir araç, taktik veya strateji olarak düşünebiliriz. Bunun anlamı, kullanılan taktiklerin doğrudan bizim problemlerimize çare olmasıdır. Bizim problemlerimizi düzeltereklerine söz veren birilerine oy vermek doğrudan eylem değildir. Bizim gücümüz üretimden gelmektedir. Dolayısıyla grev, iş yavaşlatma, isteksiz, inisiyatif kullanmadan çalışma ve işyeri işgali bizim kullanabileceğimiz doğrudan eylem taktikleridir.

Mücadele ederken, örgütlenirken ya da farklı nedenle işten atıldığımız zaman üretimden gelen gücümüzü kullanmamız mümkün olmaz. Bu durumlarda Türkiye’de en yaygın alışkanlık kapı önünde çadır kurmak veya basın açıklamaları yapmak gibi sembolik eylemler gerçekleştirmektir. Ama bunlar çoğu zaman enerjimizi tüketmekten ve moralimizi bozmaktan başka bir işe yaramazlar. Her şeyden önce kolektif gücümüzü, örgütlülük düzeyimizi ve mevcut koşullarda ne yapabileceğimizi iyi düşünerek hareket etmemiz gerekir. Aramızdan kimsenin çok fazla ön plana çıkmasına izin vermemeli ve ancak tek vücut olarak hareket ederek başarılı olabileceğimizi unutmamalıyız. İşler o noktaya geldiğinde ise aramızdan kimseyi yalnız bırakmayacağımızı patrona göstermeliyiz. Böylesi durumlarda hala işyeri işgali, giriş çıkışların bloke edilmesi ve iş yerinde üretilen ürünlerin boykot edilmesi gibi taktikler gerektiği noktada kullanılırsa etkili olabilecek doğrudan eylem taktikleridir.

Doğrudan demokrasi: Çalıştığımız iş yerlerinde bir sorun çıktığında bu doğrudan bizi etkiler ve sorunun nasıl çözüleceğini de en iyi biz biliriz. Patronlar ve müdürler üretim sürecinin dışındadır ve onlar için önemli olan kendi çıkarlarıdır. Şurası kesin ki, onların çıkarları bizim çıkarlarımızın tam zıddıdır. Kimi zaman kendi çıkarları için tüm işçileri kovabilir, hatta iş yerini kapatabilirler.

Bizler adına çalıştıklarını, bizim çıkarlarımızı savunduklarını iddia eden siyasetçiler ve profesyonel sendikacılar da patronlar ve müdürler gibi üretim sürecinin dışındadır ve onlar için de asıl önemli olan çoğu zaman kendi konumlarını ve bu konumların sağladığı imkanları devam ettirmektir. Siyasetçiler zaten çoğu zaman seçimlerde oyumuzu alıp istediklerini elde ettikten sonra bizi ve bize verdikleri sözleri bir sonraki seçime kadar hatırlamazlar. Hatırlasalar da yaptıkları işler bizim bir işimize yaramaz, çünkü parçası oldukları sistem bizim sömürülmemiz üzerine inşa edilmiştir.

Profesyonel sendikacılara gelirse, “işleri” sözde bizim haklarımızı korumak olsa da iş yerlerinde mücadele ederken en kritik anlarda çoğunlukla bizi yarı yolda bırakırlar, mücadelemizi baltalarlar. Bunun için çeşitli gerekçeler ortaya koyarlar ama onlar için asıl önemli olan kendi konumları zarar görmeden bizi, kazanım



TEMSİLİYET TESLİMİYETTİR
**DOĞRUDAN EYLEM
KAZANDIRIR**



IWW İstanbul
işyeri birlikleri için

olup olmadığına bakmadan bir şekilde patronla uzlaştırmaktır. Bizi üye yapmak ve iş yerinde yetki kazanmak için ellerinden geleni yaparlar çünkü bizim aidatlarımıza ihtiyaçları vardır. Bizim ücretimiz yükseldikçe bizden alacakları aidat da yükseleceği için bunun için de uğraşırlar ama bunu yaparken konularını riske atmamaları gerekir. Niyetleri çok iyi (o her ne demekse), çok “devrimci” olsa bile öncelikleri parçası oldukları kurumsal yapıyı korumak olur.

Dolayısıyla biz yaşamımızın hiçbir alanında ve tabii ki yaşamlarımızın çoğunu geçirdiğimiz iş yerlerimizde irademizi başkasına teslim etmemeliyiz. Mücadele ederken de, her şey güllük güllüştürken de yaşamımızın kontrolünü kendi ellerimizde tutmalıyız. Nasıl grevde kararları kendimiz almalsak, çalışırken de kararları kendimiz almaya çalışmalıyız. Bu kolay bir iş değil kuşkusuz; patron/müdür emrederken işin doğru dürüst nasıl yapılacağını söylemek kolay değil. Ama bunu adım adım gerçekleştirmeye mecburuz.

Bunun yolu doğrudan demokrasidir. Doğrudan demokrasi, insanların kendilerini ilgilendiren kararları, sonuçtan etkilenecek diğer insanlarla beraber vermeleri esasına dayanan karar alma biçimidir. Yani doğrudan demokraside karar verme sürecinde, çoğu zaman sorunların doğrudan öznesi olmayan (veya

bir zamanlar olsa bile konumu gereği bu durumu değişen) insanların temsilciliği yoktur ve tüm öznelerin eşit biçimde kararlara katılma hakkı vardır. İş yerlerindeki mücadelemizde doğrudan demokrasinin işletilmesi bizlerin mücadelemizin bizim gerçek taleplerimiz ve ihtiyaçlarımız doğrultusunda sürdürülmesinin ve bizler adına hareket ettiğini iddia eden birileri tarafından suiistimal edilmemesinin yegane yoludur.

Yasal zorunluluklar gereği mevcut sendikalarla geçici bir süre birlikte hareket etmek durumunda kalsak bile, profesyonel sendikacılığın bugüne kadar işçi hareketine verdiği zararların farkında olmalıyız. Bunu engellemenin yolu iş yerlerinde kuracağımız sürekli dinamik olan birliklerimizdir.

İş yerlerimizde, yani gerçek kalelerimizde geri çağırılabilir görevlilerin seçileceği, tüm önemli tüm kararların doğrudan bizler tarafından verileceği, bir işin, bir eylemin, bir grevin doğrudan işin öznesi olan işçiler tarafından kararlaştırılabileceği ve kontrol edilebileceği ve bütçesinin tüm üyelere açık olacağı gerçek bir sendikaya ihtiyacımız var.

Enternasyonalizm: Bizler farklı diller konuşsak, farklı inançlara, kültürlere sahip olsak da kaderi ortak olan bir sınıftır. Bunun çok basit bir nedeni var. Bütün yaşamımızı kaplayan ve yaşadığımız sorunların nedeni olan sistem, yani kapitalizm tüm dünyada aynı mekanizmalarla işliyor, bu sistemden çıkar sağlayan küçük bir azınlık çoğunluğu oluşturan işçileri sömürüyor. Ve bahsettiğimiz sömürücü azınlık olan kapitalistler arasındaki ilişkiler tüm dünyaya yayılmış durumda iken bizleri ulusal sınırlarla bölmek, aramızdaki dil, kültür, inanç ve benzeri olgulardan kaynaklanan farkları ortak mücadelemizi engellemenin yolu olarak kullanmak istiyorlar.

Ancak bizim mücadelemiz bir ulusla veya ulusal sınırlara bağlı değildir. Mücadelemiz işçi sınıfının uluslararası mücadelesinin parçasıdır. Bizler milliyetçiliğın çalışan sınıfı yapay biçimde böldüğünü, birliğimize ve mücadelemize zarar verdiğini biliyoruz. Bu yüzden milliyetçilik zehrine karşı da mücadele etmeyi bir görev olarak görüyoruz, enternasyonalist dayanışmayı yükseltmeyi öncelikli hedeflerimiz arasında tanımlıyoruz.



Bütün endüstride bir büyük sendika: Bugün Türkiye’de işçi sınıfının mücadelesi yasal ve bu yasallığın da oluşmasına katkı sunduğu psikolojik sınırlamalarla parçalanmış durumda. İşçiler arasındaki memur-işçi, kadrolu-taşeron, beyaz yakalı-mavi yakalı sigortalı-sigortasız, yerli-göçmen olarak veya iş kollarına göre yapılan yasal ve fiili ayrımlar bizi savunmasız duruma sokuyor. DEİ olarak tüm bu ayrımları ve bunun dayanağı olan yasal ve fiili sınırlamaları reddederek, bütün endüstride ortak bir mücadele hattı kuracak tek büyük bir sendika kurulmasını savunuyor ve bunun için mücadele ediyoruz.



BÖLÜM 2: İşçiler mücadeleyi nasıl kazanabilir?

Türkiye’de geleneksel/yasal sendikacılığın açmazları

Sendikalar ilk olarak, işçilerin bir grev gerçekleştirdikleri zaman, grev süresince yaşamlarını sürdürmelerini sağlayacakları bir dayanışma sandığı olarak ortaya çıkmıştır. Yani sendikaların en temel amacı işçilerin haklarını elde edebilmelerinin en güçlü aracı olan grevi desteklemektir. Ancak günümüzde Türkiye yasalarına göre grev hakkı son derece sınırlıdır.

Yasalara göre grev hakkı şöyle işler: Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. Bakanlık sendikanın yetki şartlarını taşıdığını tespit etmesi halinde, bunu 6 iş günü içerisinde işverene bildirir. Kendisine bildirim yapılan işveren 6 iş günü içerisinde mahkemeye



başvurarak sendikanın yetkisine itiraz edebilir. Nihayetinde sendika bu itiraz prosedüründen de başarıyla çıkabilirse yetki alır, toplu görüşme için çağrı yapılır ve görüşmeler başlar. Taraflardan biri toplu görüşmeye katılmaz veya taraflar toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse, ya da toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın sona ererse, uyuşmazlık tutanağı tutulur. Daha sonra arabuluculuk, grev oylaması gibi prosedürlerin de gereğinin yerine getirilebilmesi halinde işçi sendikası grev kararı alabilir. Bütün bu şartların yerine getirilmesi halinde de Bakanlar Kurulu, karar verilmiş veya başlanmış olan grevi “genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte” olduğu gibi bir gerekçeyle yasaklayabilir.

Bu durumda tümüyle yasalara bağlı hareket eden sendikaların gerçekten işçilerin haklarını savunması beklenemez. Dolayısıyla günümüzde sendikalar; patronlarla işçiler arasındaki sorunları, uzlaştırarak çözümlerin bir aracı haline gelmiştir. Hatta pek çok işyerinde sendika insan kaynakları departmanı işlevi görür. İşçiler için sendika üye olmak o işyerinde çalışmanın bir koşulu haline gelmiştir.

Daha mücadeleci olma iddiasında olsa bile kendini yasalarla sınırlayan sendikalar da bahsettiğimiz toplu sözleşme yapmaktan ibaret görevlendirme ile kendilerini sınırlamış durumdadır. Toplu sözleşme prosedürü içerisinde dahi mücadele imkanları son derece sınırlıyken, toplu sözleşme dışında bir konu ile ilgili mücadele etmesi neredeyse mümkün değildir. Örneğin kıdem tazminatının ortadan kaldırılması ya da bir iş yerinde toplu işten çıkarma olması ile ilgili kendini yasalarla sınırlandıran bir sendikanın yapabileceği sembolik bir takım eylemler dışında hiçbir şey yoktur. Dayanışma grevi, siyasi grev veya genel grev ise tümüyle yasa dışı kabul edilmektedir.

Bu yüzden Türkiye’de gelenekselleşmiş, kendini yasalarla sınırlayan sendikalarla haklarımızı savunmak hiçbir işe yaramaz. Bu haliyle bu sendikaların işlevi bizleri patronlarla bir şekilde uzlaştırmaktan başka bir şey değildir.

Örnek alabileceğimiz mücadeleler

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de mevcut sendikalara rağmen işçi sınıfı muazzam mücadelede örnekleri ortaya koymaktadır. Bu konuda yakın dönemden verebileceğimiz pek çok örnek bulunmaktadır. 2014 yılının ilk aylarında üyesi oldukları DİSK Tekstil sendikası ile TİS görüşmelerinin devam ettiği sırada işçiler Greif’in Hadımköy’deki fabrikasını işgal etmiş ve üretimi durdurmuşlardır. Yasal sınırları aşarak fiili mücadeleye başlayan işçiler karşılarında ilk olarak üyesi oldukları sendikayı bulmuşlardır. İşçiler sendikaya rağmen işverenle mücadele ederken, sendikaya karşı da mücadele sürdürülmek mecburiyetinde kalmışlardır. Bunu başarabilmelerinin temel nedeni işçilerin kendi doğal iç

örgütlülüklerini sağlam biçimde kurmuş olmalarıdır. Nisan 2014'te Seyitömer Elektrik Santrali'nin özelleştirilmesinin ardından işten çıkartılan işçiler jandarma ile çatışmış, fabrikadaki arabaları ters çevirmiş tesisteki pek çok yeri ateşe vermişlerdir. Eylül 2014'te Halkalı Temapark Mesa Blokları şantiyesinde çalışan 3000 kadar işçi TEM'i trafiğe kapatarak aynı gün içerisinde yemeklerin düzeltilmesi iş güvenliği gibi taleplerini kabul ettirmeyi başarmışlardır.

2015 yılının Mayıs ayından itibaren ise Bursa'da başlayan dört bir yana yayılan metal işçilerinin mücadele dalgası işçilerin fiili mücadelesinin gücünü göstermiştir. Onlarca fabrikada yirmi binin üzerinde işçi üretimi durdurmuş, fabrikaları işgal etmiş ve üyesi oldukları Türk Metal ile metal patronlarının örgütü MESS arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinde ön görülenlerin çok üzerinde kazanımlar elde etmişlerdir.

En yakın örnek ise 3. Havalimanı işlerinin mücadelesidir. Artık katlanılmaz hale gelen iş katliamlarına karşı binlerce işçi kendiliğinden biçimde üretimi durdurmuş, çalışma sahasında eyleme başlamıştır. Sermaye korku ile işçilerin eylemlerini bastırmak için pek çok işçiyi gözaltına almış ve tutuklamışsa da işçilerin bu eylemleri pek çok taleplerinin karşılanmasını sağlamıştır. Kuşkusuz daha örgütlü olmamız halinde sınıf kardeşlerimizin işten atılmasına ve tutuklanmasına izin vermezdik. Ancak bu örnek her şeye rağmen ne kadar güçlü olduğumuzu patronlar ve onların hizmetindeki devletin kendi kanunlarını çiğneyecek kadar bizden korktuğunu göstermeye yetmektedir.

Tüm bu deneyimler gösteriyor ki yasal sınırlar ve temsili eylemlerle başarıya ulaşma şansımız yok ve iş yerlerinde güçlü fiili örgütlenmelerimiz olursa pek çok şeyi başarabiliriz.



Nereden başlasak?

Öncelikle unutmamız gereken işçi sınıfı ile patronlar sınıfının ortak hiçbir şeyi olmadığıdır. Sonuç olarak kontrol edebileceğimiz, güvenebileceğimiz, yalnızca bizim için çalışan, patronlara, bürokratlara ve politik aylaklara ihtiyaç duymayacak, saydığımız ilkelere dayanan bir sendikaya ihtiyacımız var. Ancak sendikanın bir amaç değil bizim hedeflere ulaşmamızı sağlayacak bir araç olduğunu unutmadan. Demokratik bir sendikaya bir arada ayağa kalkmak için ihtiyacımız var.

Bunun için kendimizi eğitmeli, çalıştığımız iş yerlerinde çalışma arkadaşlarımızla sabırla, kendimizi öne çıkarmadan, kahramanlık yapmadan yan yana gelmeli, birlikler kurarak örgütlenmeye girişmeliyiz. Bunu yaparken dünyanın dört bir yanına yayılmış sınıf kardeşlerimizin mücadelesine dayanan gücümüzü her zaman aklımızda tutmalıyız.

Bu gücü büyötmek, başka neler yapabileceğimize beraber karar vermek ve mücadelemizi daha ileri taşımak için, bizim gibi yapmak, çalıştığınız iş yerlerinde birlikler kurmak ve adım adım bütün iş yerlerine büyük tek bir sendika inşa edilmesi mücadelesinin bir parçası olmak ister misiniz?





<http://iwwist.org>



info@iwwist.org



[@IWW_Istanbul](https://twitter.com/IWW_Istanbul)

