



OTONOM İŞÇİ BİRLİKLERİ

“Gücümüz Birliğimizden Gelir!”

**NEDİR?
NE HEDEFLER?
HANGİ İLKELERİ SAVUNUR?**



Gücümüz Birliğimizden Gelir!

- 1** OTONOM İŞÇİ BİRLİKLERİ NEDİR?
- 6** SENDİKALARIN İŞLEVİ NEDİR?
- 11** İŞYERİ MÜCADELESİNDE DOĞRUDAN EYLEM
- 15** İŞYERİ MÜCADELESİNDE GİZLİLİK, ANONİMLİK VE KOLEKTİF KİMLİĞİN OLUŞTURULMASI
- 19** İŞYERLERİNDE MİLLİYETÇİLİKLE MÜCADELE
- 21** İŞYERLERİNDE PATRİYARKAYA KARŞI MÜCADELE
- 24** İŞYERİNDE LGBTİ+ DÜŞMANLIĞIYLA MÜCADELE
- 28** EKOLOJİ MÜCADELESİ BİZİM MÜCADELEMİZ
- 32** BİRLİKTE NE YAPABİLİRİZ?

Otonom İşçi Birlikleri Nedir?



Günümüzde tüm dünyada egemen olan kapitalizm, insanlığın büyük bir çoğunluğunun yoksulluk, savaşlar ve baskı altında yaşamasına neden oluyor, insanlığı ve insanlığın bir parçası olduğu doğayı geri dönülmez felaketlere sürüklüyor. Bu düzenin sona ermesi gerekiyor. Ancak bunun kendiliğinden gerçekleşmeyeceği ve kapitalizmin devamından çıkarları olan kapitalist sınıfın sahip olduğu güçten gönüllü olarak vazgeçmeyeceği de açık. Bu düzenin bir toplumsal devrimle ortadan kaldırılması gerekiyor. Bu ancak insanlığın çoğunluğunu oluşturuyor olmalarına ve bütün üretim sürecine hakim olmalarına karşın, emek güçleri kapitalistler tarafından sömürülen işçilerin ayaklanması ile mümkün olabilir.

Parçası olduğumuz işçi sınıfı ile kapitalist sınıf arasındaki çatışmayı işyerlerimizde her an yaşıyoruz. Fabrikada, inşaatta, barda, markette, plazada, devlet dairesinde, sokakta ya da evde çalışmamız, eğitim durumumuz, yerli veya göçmen olmamız, farklı kültürlere, inanışlara, düşüncelere, ulusal kimliklere, cinsiyetlere, cinsel yönelimlere sahip olmamız koşullarımızı değiştirirse ve farklı sorunlar yaşamamıza neden olsa da, hayatlarımızı sürdürmek için emeğimizi satmak zorunda olduğumuz, yani sömürüldüğümüz gerçeğini değiştirmiyor.

İşçiler olarak biz, toplumun çoğunluğunu meydana getiriyoruz ve her şeyin devamını sağlayan bizleriz ancak örgütlü olmadığımız koşullarda bizler ve kapitalistler arasındaki çatışma, onlar lehine devam ediyor. Yaşam ve çalışma şartlarımız giderek kötüleşir, devletin kontrolü ve baskısı artarken zayıf ve çaresiz hissediyoruz ve bir araya gelmediğimiz sürece böyle hissetmeye devam edeceğiz. Bu nedenle öncelikle kapitalizmin kalbi olan ve yaşamlarımızın büyük bir bölümünü geçirdiğimiz işyerlerinde bir araya gelmeli ve mücadele etmeliyiz. Elbette bazı işkollarında örgütlenmek; işyerlerinde çalışan kişi sayısının az olması, esnek çalışma biçimlerinin yaygın olması, işin niteliği gereği geçici olması veya işçi sirkülasyonunun yoğun olması gibi nedenlerle yalnızca tek tek işyerlerinde örgütlenmek mümkün veya yeterli olmayacaktır. Dolayısıyla bazı işkollarında mesleğe dayalı veya bölgesel örgütlenmeler oluşturmamız gerekecektir. Öte yandan işyerlerinde örgütlenmemiz için yaşamın farklı alanlarında da çalışma arkadaşlarımızla ilişkiler geliştirmek ve dayanışmak önemlidir ve nihayetinde mücadele ve örgütlenmemizin yaşamın her alanını kapsayacak bir niteliğe sahip olması gerekir. Çalıştığımız işkolunun özgünlüklerine göre amacımıza uygun örgütlenme biçimlerini bulmak ve yaratmak bir gereklilik olsa da işyerlerinin kapitalizm için merkezi konumu, onları örgütlenmemiz açısından da merkezi noktaya taşımaktadır.

Egemen sınıf, güç dengesinin kendi lehine olmasından yararlanarak sömürü, baskı ve şiddeti artırıyor ve arttırmaya devam edecek. Mevcut koşullarımızı savunmak ve yaşam şartlarımızı iyileştirmek için sınıflar arasındaki güç ilişkilerini işçiler lehine değiştirmemiz gerekiyor.

İşyerlerindeki mücadelemizin temel amacı, patronların üretim araçlarının mülkiyetine sahip olmalarından kaynaklanan iktidarlarını zayıflatmak ve güç dengesini lehimize çevirmektir. Bunun için örgütlenmenin her aşamasında, işyerlerinde karar alma süreçlerinin işçilerin kontrolüne geçmesi hedefiyle hareket etmemiz gerekir. Bunu tek başımıza gerçekleştiremeyiz. Bu ancak parçası olduğumuz işçi sınıfının kolektif olarak başarabileceği bir şeydir ve işyerlerinde politika üreten, doğrudan eylemlerle kapitalistlerin iktidarını aşındıracak -ve nihayetinde ortadan kaldıracak- gayrıresmi, bağımsız birliklerin oluşturulmasıyla mümkün olabilir.

Bunlar kimi zaman hızlı ortaya çıkan mücadelenin ihtiyacı olan geçici birlikler, kimi zamansa daha istikrarlı örgütlenmeler olabilir. Önemli olan doğrudan o işyerlerinde çalışanların iradesine dayanıyor ve onların ihtiyaçlarına karşılık veriyor olmalarıdır.

Bizler parlamentoların ve her tür yasama organının adaletsizlik, sömürü ve tahakküm üzerine kurulu bu sistemin meşrulaştırmaktan başka bir işlevi olmadığını, parlamenter kanallarla sorunlarımızın çözülmeyeceğini ve bu organlara bel bağlamanın mücadelemize zarar verdiğini biliyoruz. Ancak bu, politikayı reddettiğimiz anlamına gelmez. Tam aksine işçi sınıfı için işyerlerinin, en basitinden en karmaşığına karşı karşıya olduğumuz her tür sorunla ilgili politika üretmenin ve mücadele etmenin en önemli zemini olduğunu düşünüyoruz.

İşyerlerindeki mücadelemiz ekonomik taleplerle sınırlı olamaz. Ekonomi ve politika arasındaki ayrım egemen sınıf tarafından yapay olarak ürettiğı bir yanılsamadır, tüm yaşamımız ve hele ki işyerlerinde yaşadıklarımız politikanın uzantısıdır. Ulusal kimliğimize, yerli veya göçmen olmamıza, inancımıza, cinsiyetimize, cinsel yönelim/tercihlerimize vb. dayalı ayrımcılıklar tüm yaşamlarımızı etkilediğı gibi işyerlerindeki birliğimize de zarar veriyor. Bu nedenle işyerlerinde her tür ayrımcılığa karşı da politika üretmeli ve mücadele etmeliyiz. Kapitalizmin doğayı geri dönülmez biçimde talan ettiğı, iklim krizinin sonuçlarının yaşamlarımızı doğrudan etkilediğı koşullarda, ekoloji mücadelesi de işyerlerindeki politikamızın parçası olarak ele alınmalıdır. Nihayetinde toplumsal hareketlerin yükseldiğı dönemlerde ancak işyerlerinde güçlü bağlarımız ve politik etkimiz oranında zafere ulaşma şansımız olacaktır.

İşçi sınıfının mücadelesi bir ulusla veya ulusal sınırlara bağlı değildir. Milliyetçiliğın işçileri yapay biçimde böldüğünü, birliğimize ve mücadelemize zarar verdiğini biliyoruz. İşyerlerinde mücadele ederken birliğimizi parçalayan en büyük ideolojik düşman olan milliyetçilikle ve devlet ve şirketlerin yaşamlarımızı giderek daha fazla denetim altına alan kontrol mekanizmalarıyla da mücadele etmek zorundayız. Bu yüzden milliyetçilik zehrine karşı da mücadele etmeyi bir görev olarak görüyor, enternasyonalist dayanışmayı yükseltmeyi öncelikli hedeflerimiz arasında tanımlıyoruz.

En iyi ihtimalle, ekonomik talepler için işçiler adına patronlarla pazarlık yapan ve aslında çoğu zaman işçilerin sırtında birer kamburdan ibaret olan resmi sendikalara üye olmanın tek başına bir işe yaramadığını, sendikalara bel bağlamanın genellikle faydadan çok zarar getirdiğini biliyoruz. İşyerlerinde gerçek anlamda mücadeleler ancak işçilerin tüm süreçlere aktif katılımı ve resmi sendikaların kontrolünün aşılmasıyla mümkün olabiliyor. Tarihsel ve güncel örnekler, işçilerin doğrudan kendi ihtiyaç ve stratejilerini işyerlerinde tartışmaya ve buna göre hareket etmeye başladığı zaman daha başarılı sonuçlar elde ettiğini gösteriyor.

Tüm toplumsal mücadele alanlarında, hiyerarşinin kurumsallaşmaması, doğrudan demokratik mekanizmaların geçerli olması ve mücadelelerin öznesi olan herkesin tüm süreçlere eşit katılım hakkına sahip olması gerektiğini savunuyoruz. Kendi içimizde bu ilkelerle karar almanın yanı sıra, bulunduğumuz her alanda bu anlayışı anlatmayı ve buna uygun örgütlenmelerin ortaya çıkması için çalışmayı görev olarak görüyoruz.

Ancak işyerlerindeki örgütlenmelerin doğrudan demokratik ve tabandan olması gerekli ama yeterli değildir. Bunların aynı zamanda ekonomik ve politik mücadele bütünlüğü içinde, bilinçli ve planlı biçimde birlikte hareket ederek işyerlerindeki güç dengesini işçiler lehine geliştirmeye çalışacak bir niteliğe sahip olmaları gerekir.

İşyerlerinde mücadeleler, farklı dinamikler, gerekçeler ve motivasyonlarla ortaya çıkar. Bu mücadeleler, karar alma biçimleri, yöntemleri, işyerindeki örgütlülüğün istikrarlı olup olmaması, planlı olup olmamaları gibi birçok yönden çeşitlilik gösterir. Bazı durumlarda, ihtiyaçlara göre oluşan geçici birlikler; bazı durumlarda ise militan bir azınlığın aktif çabası ve yönlendirmesiyle örgütlenen kalıcı birlikler mücadeleye yön verir. İşçiler arasındaki birlik bazen güçlü, bazen çok zayıftır; kimi zaman sert ve militan yöntemler izlenirken, kimi zaman ise yasal sınırlar içinde hareket edilir. Mücadele bazen tek bir işyeri ile sınırlı kalırken, bazen bir bölgedeki veya sektördeki birçok işyerinde aynı zaman diliminde gerçekleşir. Yani işyeri mücadelelerinin doğal eğilimi canlı, öngörülemez ve otonom olma yönündedir. İşçilerin mücadelelerinin otonom bir niteliğe sahip olması, bir zayıflık değildir.

Aksine, çeşitli yönlerden mücadelelerin kontrol edilmesini zorlaştırdığı için, özellikle politik baskının arttığı kriz anlarında bir avantajdır; bu yüzden bu tür mücadeleler böylesi anlarda daha fazla karşımıza çıkar.

Bizler, işçilerin bu doğal mücadele eğilimini, işyerlerinde sendikalardan, diğer formal örgütlenmelerden, resmi kurumlardan, partilerden ve yasal düzenlemelerden bağımsız olarak ortaya çıkan otonom işçi birliklerini önemsiyor ve sahipleniyoruz. Çalıştığımız işyerlerinde otonom birlikler oluşturmayı, mevcut birliklerin desteklenmesini, kalıcı hale getirilmesini ve farklı işyerlerindeki birlikler arasında koordinasyon sağlanmasını öncelikli hedeflerimiz arasında görüyoruz.

Bu hedeflere ulaşmak için, kapitalizmi yıkmayı ve işçi sınıfının nihai kurtuluşunu sağlamayı amaçlayan politik ve militan bir işçi örgütlenmesine ihtiyaç vardır. Otonom İşçi Birlikleri, bu fikirlerin yayılması, işkollarının özgünlüklerine göre işyerleri, bölgeler ve meslekler temelinde, bağımsız birliklerin oluşturulması ve sürdürülmesinin desteklenmesi, bu birlikler arasında dayanışma ve koordinasyon sağlanması, uluslararası düzeyde işçi hareketiyle iletişim ve dayanışma kanalları yaratılması amacıyla ortaya çıkmıştır.

Sendikaların İşlevi Nedir?



“Sendika bizi sattı” lafını sık sık duyarız. Hele ki sendikalı bir işyerinde çalışıyorsak bunu söyleyen biz de olabiliriz. Koşullarımız daha iyi olacak diye üye olduğumuz, hatta belki işyerinde yetki kazanması için mücadele etmek zorunda kaldığımız resmi sendikalar, bizler adına patronla pazarlık masasına oturduğu anda her şey değişir. Sendikacıların kapalı kapılar ardında patronlarla anlaşıp, onların zaten razı olduğu koşulları bile allayıp pullayıp zafer diye sundukları sayısız örnek gördük, yaşadık. Peki neden böyle yapıyorlar, bize rağmen bunu nasıl başarıyorlar ve biz bunun karşısında ne yapabiliriz?

Nedeni şu... Sendikacılar işçi kökenli olsalar bile işçi değiller. Bu nedenle çıkarları bizlerle aynı değil. Bizim sorunlarımızı yaşamıyorlar, onlar dışarılarda bir yerlerde adı sendika olan bir işletmenin patronları ya da müdürleri ve biz onların “işiyiz.” Bazıları işlerini daha iyi yapıyor olabilir ama çıkarları patronlarla işçilerin uzlaştırılmasını ve ne şekilde olursa olsun sendikal yapının sürdürülmesini gerektiriyor. Bütün kapitalist işletmeler gibi sendikalar da hiyerarşıktır.

Bu yüzden bazen bizimle daha yakın temas kuran alt düzey bürokratlar bizim isteklerimize uygun davranmak zorunda kalabilirler, hatta bizi anlayıp, sendikanın üst düzey bürokrasisine öfkelenebilir ve bizden biriymiş gibi taleplerimizi savunabilirler ama nihayetinde onlar da bürokrasinin bir parçasıdır, son kararı işletmenin üst düzey yöneticileri vereceklerdir ve onlar da kendi konumlarını korumak için çoğu zaman yönetimle ters düşmekten kaçınacaklardır. Sendikalarda işleyen içine girenin ona uyum sağladığı bir düzendir. İyi niyetlerle de olsa sendikal çarklara dahil olanlar onun parçası haline gelirler.

Fakat işçiler üye olmasa var olamayacak, onların aidatlarıyla dönen sendikalar bizleri nasıl en kötü koşullara ikna etmeyi veya razı etmeyi başarabiliyorlar? Aslında biraz düşünüldüğünde bu durumun bütün toplumsal yapı için geçerli olduğunu görebiliriz. Biz razı olmasak günümüz toplumu bu şekilde sürdürülemez. Ama bu bozuk toplumsal düzeni tek başımıza ortadan kaldıramayız. Tek tek bizler ancak bu mekanizmayı sürdüren dişileriz. Bu üyesi olduğumuz sendikalar için de geçerli. Bir sendika, işyerinde, işletmede veya işyeri grubunda patronlarla veya patronların temsilcileriyle pazarlığa oturduğunda yalnızca işçiler için patronlarla müzakere etmez, aynı zamanda patronlar için işçilerle müzakere eder. Taleplerimizi savunacak güçlü bir birliğimiz yoksa bizleri tek tek ikna etmesi, ikna olmayanlarımızı dışarıda tutması kolaydır.

Bazı işyerlerinde ve bazı dönemlerde işçilerin çoğunluğu toplu pazarlık süreçleriyle ilgilenmezler. İşçilerin mevcut koşullardan hoşnutsuz olduğu dönemlerde homurdanmalar başlar. Böylesi durumlarda sendikacıların, sendikaya üye olmaya devam etmenin işçilerin çıkarına olduğunu göstermeleri gerekir. Bu durumda sendikaların işçileri patronun koşullarına ikna etme görevi ortaya çıkar. Bunun için işçileri bölmek, süreci uzatmak, oldubittiye getirmek, manipölasyon yapmak ve sivrilen işçilere baskı uygulamak gibi taktiklere başvururlar.

Sendikalar teoride bizler adına patronlarla pazarlık etmek ve gerekirse greve çıkmak için vardır. Ancak yasal sınırlar sendikaları bizler için işlevsiz hale getirmektedir. Sendikacıların grev gibi etkili mücadelelerden uzak durmak için sıklıkla kullandıkları bahane de bu yasal sınırlardır. Gerçekten de sendikaların yapabilecekleri yasalarla

sınırlandırılmıştır. Örneğin bir arkadaşımız işten atıldığında sendika dava açmaktan başka bir şey öneremez. Veya yaşamlarımızı etkileyen politik bir mesele asla sendikaların ilgi alanına girmez. Yasaların sendikalara tanıdığı tek yetki toplu iş sözleşmeleriyle sınırlı grev hakkıdır. Bu ise neredeyse kağıt üzerinde bir haktır. Gerçekten bir işyerinde sendikanın yasal grev kararı alabilmesi için sendika ve işveren arasındaki uzun süren toplu iş görüşmelerinin anlaşma olmaksızın sona ermesi, çeşitli prosedürlerin gereğinin yerine getirilmesi gerekir. Alınan grev kararları ise çoğu zaman yasaklanır. Uygulamaya sokulan az sayıda sendikal grev ise zaman ve koşullarının plan ve uzlaşmayla belirleniyor olmasının da etkisiyle çoğu zaman bizi istenen sonuca ulaştırmaz.

Sendikalara tanınmış bir başka “hak” ise asgari ücretin belirlenmesi için pazarlık etmektir. Patron temsilcileri ve hükümet temsilcileriyle birlikte en fazla üyeye sahip konfederasyon olan Türk-İş ve ona bağlı sendika temsilcileri işçiler adına yılda bir toplanan Asgari Ücret Komisyonu’nda yer alır. Devletin tarafsız rolü yaptığı bu orta oyununda sendikalar da bizler adına pazarlık yapıyormuş rolü yapar. Oysa ne devlet tarafsızdır, ne de sendikalar bizlerin çıkarları için pazarlık yaparlar. Sonuç olarak patronların çıkarlarının temsilcisi olan hükümetler, her zaman patronların çıkarları doğrultusunda bizler için lütfettikleri biçimde asgari ücreti belirlerler.

Kamu emekçileri sendikaları bakımından ise grev hakkı kağıt üzerinde bile yoktur. Oysa 2001 yılına kadar yasalarla düzenlenmiş sendika hakkına sahip olmayan kamu emekçileri 90’lı yıllar boyunca çok ciddi fiili grevlere, kitlesel ve militan sokak eylemlerine imza atmıştır. Yakın döneme ait bu örnek bile yasalarla sınırlandırılmış sendikaların işyerlerindeki mücadeleler için prangadan başka bir şey olmadığını gösteren bir ders niteliğindedir.

Sendikalar dünyanın farklı yerlerinde, özellikle Batı Avrupa ve ABD’de ilk çıktığında yasal kurumlar değildi. Bu nedenle patronların ve devletlerin baskı ve şiddetine maruz kalsalar da işçilerin mücadele aygıtları olarak çok etkililerdi. İşçilerin tüm baskılara rağmen mücadeleyle kazanımlar elde etmesi sonucu, patronlar ve devletler sendikaların yasal kurumlar haline getirerek onları kontrol etmenin daha

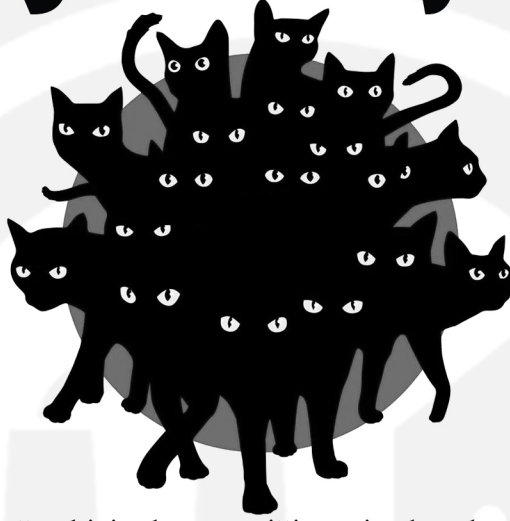
etkili bir yol olacağının farkına vardılar. Faaliyetleri yasalarla belirlenmiş, profesyonelleşmiş sendikalar patronlarla işçileri uzlaştıran ve işçilerin mücadelesini kontrol altına alan kurumlara dönüştü.

Bununla birlikte Türkiye’de sendikaların gelişimi daha geç bir tarihte gerçekleşti. Osmanlı’nın son dönemlerinde işçi mücadeleleri varsa da bunlar çok sınırlıydı. Cumhuriyet döneminden sonra ise işçi sayısının yıldan yıla artmasına rağmen, sendikalar işçilerin mücadelesinin bir ihtiyacı olarak ortaya çıkmamış, devlet eliyle oluşturulmuş, devletçiliğin ve milliyetçiliğin işçiler arasında yaygınlaştırılması işlevi görmüştür. 1960’lara kadar neredeyse hiçbir etkili işçi eylemi gerçekleştirilmemiştir. 1960 sonrasında da sendikalar devlet ve sermaye kontrolünde olmaya devam etmiş, bu tarihten sonra ortaya çıkan mücadeleler sendikalar tarafından her fırsatta patronlar ve devlet lehine kontrol altına alınmaya çalışılmıştır.

Bütün sendikaların birbiriyle aynı olduğunu söylemek doğru olmaz. Bazı sendikalar doğrudan işyerinin bir departmanı gibidir, bazılarında iyi niyetlere sahip insanlar da vardır, bazı küçük sendikalar ise resmi sendikadan çok bir politik örgüt yada bir dayanışma derneği gibidir. Dolayısıyla bazılarıyla belirli düzeyde ilişki kurabiliriz, bazen mahkemeleri ya da diğer yasal kurumları kullandığımız gibi sendikaları da kullanabiliriz. Bazı sendikalara karşı ise işverenlerle olduğu gibi dışa dış mücadele etmemiz gerekir. Ancak aklımızdan çıkarmamamız gereken, bizim örgütlenmemizin sendikalar olmadığı ve sorunlarımızın çözümü için sendikalardan medet ummanın meclisteki politikacıardan medet ummaktan farkı olmadığıdır. Böyle yaptığımız zaman mücadelemizi onlara teslim etmiş olacağımızı, bu durumda da sendikaların bizi er ya da geç satacağını unutmamamız gerekiyor.

Sendikalı olmak örgütlü olmak anlamına gelmez. İster bir sendikanın yetkili olduğu, isterse olmadığı bir işyerinde çalışıyor olalım, işçiler olarak hedeflerimize ulaşmamızı sağlayacak olan işyerlerindeki birliğimizdir. İşyerlerindeki mücadeleyi ekonomik taleplerden ve 2-3 yılda bir imzalanan toplu iş sözleşmesi süreçlerinden ibaret gören sendikaların aksine çalışma yaşamının her anında, en basitinden en karmaşığına her tür ekonomik ve politik soruna karşı birlikte mücadele edebilmemizi sağlayacak işyeri birliklerine ihtiyacımız vardır. Ancak işyerlerimizde oluşturacağımız gayriresmi birliklerle yaşam ve çalışma koşullarımızı iyileştirebilir, kendi sorunlarımız için politika üretebilir, bugün patronlar lehine olan güç dengesini lehimize değiştirebilir ve nihayetinde bizler için sömürü ve tahakküm anlamına gelen kapitalizmin çarklarını kırabiliriz.

işyeri Mücadelesinde Doğrudan Eylem



Her şeyin olağan biçimde seyrettiği, yani çalışanların buna itiraz etmediği ya da yeni haklar talep etmediği zamanlarda patronlar işyerlerindeki tek güç konumundadır. Elbette belirli yasal düzenlemeler ve ‘piyasanın görünmez eli’ patronların nasıl davranacağını belirler ancak, bunu değiştirmeye dönük bir şeyler yapmadıkları sürece, işçilerin işlerin yürütülüşü ile ilgili hiçbir etkisi yoktur. Ancak işçiler harekete geçtiklerinde işin seyri değişebilir.

Bu bazen bireysel biçimde olabilir. Bir haksızlığa uğradığımızda, tek başımıza patrona, müdüre yada usta başına bağırıp çağırabiliriz ama bu genelde kendimizi rahatlatmaktan ve bazı durumlarda işimizi kaybetmemizden başka bir işe yaramaz. Bir hakkımız çiğnendiğinde bireysel olarak çeşitli kurumlara şikayette bulunabiliriz ya da dava açabiliriz. Ancak var olan haklarımızı yasal yollarla elde etmek bile çoğu zaman masraflı, meşakkatli ve uzun bir süreci gerektirir ve zaten bu yeni haklar elde etmek için değil, ücretimizin ödenmemesi gibi, zaten hak etmiş olduğumuz bir şeyi almak için başvurabileceğimiz bir yoldur. Öte yandan çalıştığımız şirketin iflas etmesi gibi durumlarda ödenmeyen ücretimiz için dava açmak hiçbir işe yaramaz veya haksız biçimde işten atıldığımızda dava açmak işe geri alınmamızı sağlamaz.

Bizim çıkarlarımızı savunmayı vadeden bir siyasal partiye oy vermek veya bizim adımıza patronla pazarlık yapması için bir sendikaya üye olmak da sorunlarımızı çözmek için bir yol olarak görülebilir. Ancak sendikacılar işçi değildir, çıkarları bizimle ortak değildir ve dolayısıyla bunu iddia etseler de bizim çıkarlarımızı temsil etmezler. Sendikacılar

bizim adımıza patronla pazarlık yaparken, yalnızca işçiler için patronlarla müzakere etmez, aynı zamanda patronlar için işçilerle müzakere ederler. Mücadelemizi güçlendirmek bir yana, en önemli işleri bizi sakinleştirmek ve patronlarla uzlaştırmaktır. Bu konuda daha ayrıntılı bir tartışma için “Sendikaların işlevi nedir?” yazımıza bakmanızı öneririz. Ancak sonuç olarak şunu söyleyebiliriz ki, sendikaya üye olmak sorunlarımızı çözmez. Sendika üyesi olalım yada olmayalım sorunlarımızı çözmek, taleplerimizi elde etmek için başka bir şey yapmamız gerekir.

Öte yandan yaşadığımız sorunların nedeni olan bu sistemi meşrulaştırmaktan başka bir işlevi olmayan parlamentolara bizleri temsil etmesi için birilerini göndermek de hiçbir işe yaramaz. Sendika başkanlığından milletvekilliğine sıçrayan, işçileri temsil ettiğini söyleyen partilerden milletvekili seçilen onlarca kişi vardır. Bunların çoğunun, meclise girdikleri anda sermayenin çıkarlarını temsil eden diğer milletvekillерinden farkı kalmaz. Bazıları en iyi ihtimalle, meclis kürsüsünden işçilerin hakları için konuşurlar, mücadele eden işçileri ziyaret eder yada sosyal medyadan onları destekleyen açıklamalar yaparlar. Ancak bunlar herhangi bir somut düzelmeye yol açmayan sembolik jestlerden ibarettir. Özellikle işçi mücadelelerinin yükseldiği dönemlerde, işçilerin çıkarları doğrultusunda hareket ettiği iddiasındaki partilerin seçimler yoluyla iktidara geldikleri deneyimler ise, kimi zaman o partinin sözlerini unutarak gönüllü olarak sermaye politikalarını uygulaması, kimi zaman da askeri darbelerle, hayal kırıklığıyla sonuçlanmıştır.

Yani işçiler olarak sorunlarımızı tek başımıza çözemeyeceğimiz gibi sorunlarımızın çözülmesi için birilerini vekil tayin etmek, dışarıdan bir kurtarıcı aramak hiçbir işe yaramaz. Ne yaparsak ancak kendi kolektif gücümüzle yapabiliriz. Sahip olduğumuz haklarımızı kaybetmemek, var olan sorunlarımızın düzelmesini sağlamak, yeni haklar elde etmek, tekil olarak işyerlerini aşan daha ortak ihtiyaçlarımız

için reformlar elde etmek veya daha radikal mücadeleler için belirli düzeyde kolektif bir güç haline gelmiş olmamız gerekir. Girişeceğimiz mücadeleleri kazanmak için, hedefimizin ne olduğu ve karşımızdaki düşman ne kadar güçlü olduğuna göre değişen derecede güç biriktirmiş olmamız gerekir. Bu çalıştığımız işyerlerinde sabırla, dikkatle ve iyi planlayarak örgütlenmemizle olabilir. Bu zaten gün içinde çalışmaktan harap olmuş bizler için kalan zamanımızdan ve enerjimizden biraz daha sarf etmek anlamına gelecektir ama kendi yaşamlarımızı düzeltmek, daha iyi bir geleceğe sahip olmak için başka çaremiz de yok.

Örgütlenmek insanları bir yere üye yapmaktan bambaşka bir şeydir. Bunun için öncelikle o işyerinde politik olarak donanımlı, militan ve disiplinli çalışanların oluşturduğu çekirdek bir grubun olması gerekir. Böylesi bir örgütlenmeyi bazen iki kişi bile başlatabilir. İşyerinde kuvvetli sosyal ilişkileri olan, işyerinin organik bir parçası olarak mücadele anlarında odak haline gelecek bir işyeri birliği oluşturulması hedefiyle hareket etmeli ama sabırsız olmamalı, kimi zaman gözle görülür bir örgütlenmenin yıllarca sürecektir özveriyle bir çaba gerektireceğini bilmeliyiz.

Sonuç olarak bir konuyla ilgili ne yapacağımız ne kadar haklı olduğumuzla ilgili değil, ne kadar kolektif güç inşa edebildiğimizle ilgilidir. Elbette işyerinde karşılaştığımız bir sorunla ilgili ne yapacağımız, yani eylemimiz, bir yandan somut bir sorunun çözülüp çözülmeceğini belirlerken, diğer yandan da bizimle patronlar arasındaki güç ilişkilerinde bir değişikliğe neden olur. Yani başarılı bir eylem, o işyerinde daha fazla çalışanın yüzünü bize dönmesini, aramızdaki bağların güçlenmesini ve kendimize olan güvenimizin artmasını sağlayabilirken, başarısız bir eylem moralimizin bozulmasına, açığa çıkmamıza, diğer işçiler arasında izole olmamıza, aramızdan bazılarının işten atılmasına, hatta işyerinde birliğimizin tümüyle dağılmasına neden olabilir.

Eylemlerimizin gücümüzle orantılı ama aynı zamanda etkili ve hedefe uygun olması gerekir. Biz buna “doğrudan eylem” diyoruz. 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 ve doğrudan bizim

problemlerine çare olan eylem biçimlerini ifade eder. Bu bazen başımıza bela olan bir yöneticinin itibarını sarsmak için dedikodusunu yapmak, bazen işyeri ile ilgili gizli bir bilgiyi dışarıya sızdırmak, bazen kurallara sıkı sıkıya bağlı kalarak işi yapılmaz veya çok yavaş hale getirmek, bazense işyerini işgal ederek üretimi tamamen durdurmak olabilir. İşçiler olarak bizim gücümüz üretim sürecine hakim olmamızdan kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla grev, iş yavaşlatma, isteksiz veya inisiyatif kullanmadan çalışma ve işyeri işgali bizim kullanabileceğimiz doğrudan eylem taktikleridir.

Doğrudan eylemler, üretim sürecine hiçbir etkisi olmayan ve patrona hiçbir zarar vermeyen sembolik eylemlerden ve protestolardan çok farklıdır. Örneğin bir nedenle işten atıldığımız zamanlarda üretimden gelen gücümüzü kullanmamız mümkün olmaz. Böylesi zamanlarda işyerinin önüne çadır kurmak veya basın açıklaması yapmak gibi sembolik eylemler içeride işlerin akışını etkilemez ve bu yüzden patronları rahatsız etmez. Ancak bunu yapacak gücümüz varsa işyerini işgal etmek, işyerinin girişini bloke etmek etkili doğrudan eylem taktikleridir. İşyeri dışında da güçlü bir toplumsal örgütlenme olması halinde çalıştığımız şirkete ait markanın boykot edilmesi de etkili bir doğrudan eylem biçimi olabilse de, böyle bir güce sahip olmadığımız koşullarda sembolik nitelikte kalır. Bütün bunları iyi planlamak, zamanlamasını ve sınırlarını doğru belirlemek, gücümüz yeterli değilse yapacağımız eylemin faydadan çok zarar getirebileceğini unutmamak gerekiyor.

Hangi hedefle hareket ettiğimize, işyerinin özelliklerine ve gücümüze göre bu eylem biçimleri çeşitlendirilebilir. Ancak uygun zaman ve biçimde uygulayacağımız doğrudan eylem taktikleri, işyerlerinde mücadele ederken en güçlü silahımızdır.

İşyeri Mücadelesinde Gizlilik, Anonimlik ve Kolektif Kimliğin Oluşturulması



Günümüzde işyerlerinde kolektif eylem ve dayanışmanın çok yaygın olduğunu söyleyemeyiz. Birçok işyeri çalışanlarını daha fazla üretmeye dönük politikalarla birbirinin rakibi haline getiriyor. Hizmet sektöründe yükselme, daha iyi bir işe geçme gibi beklentiler, yasal sürelerin dahi üstünde, çoğu zaman ücretlendirilmemiş “gönüllü” fazla çalışmanın bir kural haline gelmesine neden oluyor. Boş zamanında dahi işin için kendini geliştirmen lazım gibi dayatmalarla zehirlenen çalışma ortamı, hizmet sektöründe çalışanların, birbirini aynı çıkarlara sahip sınıf kardeşleri olarak görmesini imkansız hale getiriyor. Benzer rekabetçi ortam sanayi üretiminin olduğu işyerlerinde parça başı çalışma, götürü usulü çalışma gibi üretim rejimleriyle ve fazla mesai dayatmalarıyla gerçekleştirilebiliyor.

Bunu aşmak için zehirli atmosferi dönüştürmek gerekiyor. Öncelikle çalışma ortamını iyi tanımak, işyerinde dayanışmanın olmasını engelleyen unsurların (bazen yöneticilerin davranışları, bazen işçiler arasında oluşmuş alışkanlık ve davranış kalıpları, bazense işyeri kuralları olabilir) neler olduğunu tespit etmek ve bunları nasıl değiştirebileceğimizle ilgili stratejiler oluşturmak gerekiyor. Örneğin birbirine ücretini söylemenin yasak olması gibi uygulamaları çiğnemek

bile bu yönde bir başlangıç olabilir. Ya da insanların sessizliğine rağmen şikayet edebilecekleri konuları dile getirmek, insanların aslında mutlu olmadığını açığa çıkarmanın iyi bir yolu olabilir. Burada önemli olan birbirinden izole olmuş, dolayısıyla yalnız ve çaresiz hisseden, dolayısıyla şartlarını düzeltmek için daha fazla çalışmak ve birbiriyle rekabet etmekten başka yol bulamayan bireyler olmaktan çıkıp, ortak bir “biz” duygusunu, yani kolektif kimliği yaratabilmektir.

Bunun için çalışma arkadaşlarımızla sabırla, kendimizi öne çıkarmadan, kahramanlık yapmadan yan yana gelmeli, örgütlenmeliyiz. İşyerlerinde birlikler oluştururken, örgütlenme konusunda tecrübe ve bilgilerimiz nedeniyle öne çıkmamız, diğer çalışanlar tarafından lider olarak görülmemiz muhtemeldir. Kuşkusuz tecrübe ve bilgilerimizi aktarmamız, mücadelenin farklı evrelerinde yol göstermemiz önemli ve gereklidir. Ancak birliğin örgütleyicileri onun içinde kaybolmuş, anonim kişilikler haline gelmeye çalışmalıdır. Özellikle işyerinde kolektif gücümüzün yeterli olmadığı dönemlerde öne çıkmamız ve sivrilmemiz, işten çıkarılmamıza neden olabilecek ve işyerindeki örgütlenme çalışmasına zarar verecektir. Bir sorun olduğunda sürekli biçimde öne çıkan, konuşan kişiler hem kendilerini hem de oradaki örgütlenmeyi tehlikeye atarlar. Patronla ya da yöneticilerle konuşan, bir problem olduğunda inisiyatif alanlar, mümkün olduğunca oradaki örgütleyiciler dışındaki, uzun kıdeme, organik ilişkilere ve saygınlığa sahip kişiler olmalıdır. Henüz işyerinde yeterince gücümüz yokken işten çıkmamız halinde artık yapacak fazla bir şeyimiz kalmaz. Öte yandan işyerilerindeki birliklerin biz olmasak da devam edebilecek kalıcı örgütlenmeler haline gelebilmesi, bizim dışımızdaki çalışanların da inisiyatif almasına bağlıdır. Bunun için örgütlenme ve mücadelenin farklı süreçlerinde, başkalarının inisiyatif almasını teşvik etmeliyiz. Diğer yandan temel politik meseleler, mücadele yöntemleri, tarihsel ve güncel deneyimler, çalıştığımız sektörün ve işyerinin özellikleri gibi konularda bilgi sahibi olmalı ve birlik içindekilerden başlayarak kendimizi ve birbirimizi eğitmeliyiz. Bunlar, işyerindeki birliğin eşitlikçi ve doğrudan demokratik bir niteliğe sahip olması için de önemlidir. Kendimizi ilgilendiren konularda kararları birlikte alabildiğimiz böylesi bir örgütlenmede, sorumlulukları da paylaşabilir ve sonuçlarını birlikte göğüsleyebiliriz.

İşyerlerindeki birlikler sendikalar gibi resmi olarak üye olduğumuz kurumlar değildir. Sendikalar gibi devlete bildirimde bulunmayız, ondan bizi tanımamasını beklemeyiz veya bazı politik gruplar gibi orada olduğumuzu ilan etmeyiz. Örgütlenmenin her aşamasında işyerindeki sorunlarımızın çözümüne dönük, koşullarımız doğrultusunda çeşitli doğrudan eylem biçimleri geliştirebiliriz ancak, özellikle ilk safhalarında o işyerinde bir örgütlenme olduğunun açığa çıkmamasına dikkat etmemiz gerekir. İşyeri mücadelesinde doğrudan eylemin ne ifade ettiği ve kolektif güç haline gelirken doğrudan eylemin rolüne ilişkin “İşyeri mücadelesinde doğrudan eylem” yazımıza bakabilirsiniz.

Nihayetinde bir işyerine girdiğimizde orada bir işyeri birliği oluşturmanın ilk adımlarını atmak için bile belirli bir süre orada çalışıyor olmamız gerekir. Bu sırada acele etmeden, çalışma ortamını gözlemlemeli, haritalandırmalı ve çalışma arkadaşlarımızla sosyal ilişkiler geliştirmeliyiz.

Varlığı ve içerisinde kimin yer aldığı sadece onu oluşturan işçiler tarafından bilinen gayriresmi ve çalışma ortamının organik parçası haline gelmesi gereken örgütlerdir. Patronun veya temsilcilerinin bir işyerindeki birliğin varlığından mümkünse hiç haberdar olmaması, haberi olduğunda veya kuşkulandığında ise patronlar için iş iştin geçmiş olması gerekir. İşyerlerinde mücadelenin bir noktada görünür hale gelmesi ve yöneticiler, patronlar, devlet ve resmi sendikalarla karşı karşıya gelmemiz kaçınılmazdır ama bunun doğru zamanda olması ve bu anda nasıl davranacağımız önemlidir. Mücadelenin gözle görülür hal aldığı grev gibi durumlarda, patronlar yada devlet temsilcileri (kimi zaman bir polis amiri, kimi zaman vali, kimi zaman da bir bakan) bizden pazarlık edebilecekleri bir temsilci seçmemizi isterler. “Herkes bir arada konuşmasın, temsilcinizi seçin onunla görüşelim” derler. Bunu yapmalarının temel sebebi bir veya birkaç kişinin tehditle, rüşvetle veya yalanla ikna edilmesinin daha kolay olduğunu düşünmeleridir. Bunu kabul etmememiz, mecbur kalıyorsak da aramızdan, güvendiğimiz kişilerden olabildiğince fazla kişinin heyette olmasını sağlamamız ve son kararın temsilciler tarafından değil, hep beraber verileceğinden emin olmamız gerekir. Böylesi heyetlerde bir avukatın yada “bu işlerden anlayan birilerinin” heyette olması bizi daha rahat hissettirecek olsa bile ipleri her zaman elimizde tuttuğumuzdan ve son kararı birlikte vereceğimizden emin olmalıyız.

Sonuç olarak işyerinde örgütlenmenin ve mücadele etmenin tek bir formülü yoktur, bulunduğumuz sektörün ve işyerinin özelliklerine, kaç kişinin çalıştığına, çalışma arkadaşlarımızın profiline, yaşadığımız Őehirde, ülkede, hatta dünya çapında işçi sınıfının mücadele dinamiklerine ya da kısa ve uzun vadeli hedeflerimizin ne olduğuna göre strateji ve taktiklerimiz değişebilir. Ancak her koşulda kazanabilmenin yolu kişisel kahramanlıklardan çok, o işyerinde çalışanların birbirine gvenmesinden, dayanışma içinde olmasından ve kolektif bir güç haline gelebilmesinden geçer.

İşyerlerinde Milliyetçilikle Mücadele



Milliyetçilik, kendimizi bir ulusun eşit ve özgür bireyleri olarak tanımlamamıza ve bu nedenle çıkarlarımızı kendimizi içinde tanımladığımız ulustan patronlarla ortakmış gibi görmemize, farklı uluslardan işçilerle düşmanlaşmamıza yol açar. Ancak bize ulusal çıkarlar diye sunulanların altında yatanları sorguladığımızda, meselelerin temelde zenginlerin ve siyasetçilerin çıkarlarından ibaret olduğunu görürüz. Farklı sorunlarımız olsa da, dünya genelindeki işçiler, patronlar karşısında ortak çıkarlara sahiptir ve kapitalizmi ortadan kaldırmak için her ulustan işçinin dayanışma içinde olması gerekir.

İşyerlerinde, birçok zaman farklı uluslardan veya farklı inançlardan işçiler olarak birlikte çalışırız. Özellikle mücadeleye başladığımızda, patronlar bu farklılıkları kullanarak birliğimizi bozmak isterler. Bu tür durumlara izin verirse, mücadelemiz zarar görecektir. Bu nedenle işyerlerinde örgütlenme sürecinden başlayarak milliyetçilikle mücadele etmek, iş arkadaşlarımızın milliyetçi düşüncelerine karşı argümanlar geliştirmek ve her zaman gerçek düşmanın patronlar olduğunu hatırlatmak önemlidir. Ayrıca ulusal kimlik veya inanç nedeniyle ayrımcılığa uğrayan iş arkadaşlarımızla dayanışma göstermek, işyerlerindeki en önemli görevlerimizden biridir.

Özellikle savaş ve çatışma dönemlerinde ya da günümüzde olduğu gibi yoğun göç dalgalarının yaşandığı dönemlerde enternasyonalist pozisyonumuzu açıktan dillendirmek hiçbir işe yaramayabilir. Tersine bu tutum nedeniyle işyerinde sivrilebilir, izole edilebilir veya daha ciddi sorunlar yaşayabiliriz. Böylesi anlarda duruma uygun taktikler belirleyerek, düşüncelerimizi en fazla güvendiğimiz kişilerden, örgütlenmemizin ilk halkasında olanlardan başlayarak dikkatli biçimde yayabiliriz. İşyerimizde oluşturacağımız birliğimizdeki iş arkadaşlarımızla her konuda aynı fikirde olmasak da onların –diğer ayrımcılıklar gibi- milliyetçi, yabancı düşmanı tutumlara sahip olmaması, varsa da böyle tutumlardan vazgeçmeye ikna olması gerekir. Önümüze koymamız gereken hedeflerin başında, bizi gerçeklikten kopartan, çalışırken ve yaşamlarımızın diğer anlarındaki davranışlarımızı bozan ve mücadelemizin yönünü saptıran, icat edilmiş gelenekleri, boş mitleri ve hayali cemaatleri terk etmek, iş arkadaşlarımıza da terk ettirmek gelmelidir. Nihayetinde hedefimiz işyerlerinde işçiler arasında milliyetçi fikirlerin tümüyle ortadan kalkmasıdır. Bu birçok zaman mümkün olmaz. Ancak duruma göre bu tutumların köreltilmesi, milliyetçi pozisyona sahip olanların bunu açıkça dillendiremeyeceği bir atmosfer yaratılması veya radikal milliyetçi kişilerin izole edilmesi gibi yöntemlere başvurabiliriz.

Toplumun farklı kesimlerinde ve özellikle işçiler arasında milliyetçi düşüncelerin varlığı, mevcut düzenin temelini oluşturur. Milliyetçilik işçilerin egemen sınıflarla özdeşleşmesini, çıkarlarını bir görmesini sağladığı için bu düzenin temel yapı taşlarından birisidir. Öte yandan, gerek lokal düzeydeki işyeri mücadelelerinde, gerekse daha genel mücadelelerde, işçiler olarak zafere ulaşmamızı sağlayacak olan birlik duygusunu zedeler. Bu yüzden patronlar ve devletler her zaman milliyetçiliği körükler. Normal zamanlarda bu etkiyi azaltmak zor olsa da, elimizden geleni yapmalıyız. Ancak mücadeleye giriştikleri anlarda işçiler kendi ulusundan patronuyla ve devletle karşı karşıya geldiğinde gerçek düşmanın kim olduğunu daha net biçimde görmeye başlarlar. Bu tür anlarda milliyetçi önyargılar daha hızlı şekilde ortadan kalkabilir.

Fakat önyargıların en yüksek olduğu zamanlarda da, milliyetçilik zehrine karşı savaşmanın, onu ayakta tutan ideolojik ve duygusal temelleri yok etmenin, işyerlerindeki birliğimizin olmazsa olmaz şartı ve mücadelemizin en önemli ayaklarından biri olduğunu aklımızdan çıkarmamalıyız.

İşyerlerinde Patriyarkaya Karşı Mücadele



Kadınlar olarak, doğduğumuz andan itibaren, patriyarka yaşamımızın her anında ve her alanında karşımıza çıkıyor. Çalışan kadınlar olarak patriyarkanın etkisini hissettiğimiz alanların başında işyerleri geliyor. İş ararken, iş görüşmesi yaparken veya çalışırken eşitsizlik suratımıza her gün tokat gibi çarpıyor. Sorunlarımız çalıştığımız işkoluna ve konumumuza göre farklılık gösterse de, hangi iş kolunda çalışırsak çalışalım, yaşıyoruz, eğitimimiz, becerimiz ne olursa olsun çalışma yaşamına da eşitsiz koşullarda dahil oluyoruz. İş bulmak, ücret, çalışma koşulları, terfi vb. konularda erkeklerden dezavantajlı konumdayız. Dolayısıyla yaşamın her alanında patriyarkayla karşı karşıya kalsak ve mücadele etmek zorunda olsak da, yaşamlarımızın büyük çoğunluğunu geçirdiğimiz işyerlerinde patriyarkanın nasıl işlediği ve buna karşı nasıl mücadele edebileceğimizle ilgili düşünmek zorundayız.

Kadın hareketinin onlarca yıldır dünya çapında sürdürdüğü mücadele, bugün kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer almasını sağlamıştır. Uzunca bir süre kamusal alan, erkeklere tahsis edilmiş bir mekan olarak görülmüş ve kadınların bu hayata dahil olması kısıtlanmıştır. Kadınların kapitalist üretim sürecine katılımıyla, kamusal alanda görünürlükleri artmıştır.

Bu kadınların emeğinin patronlar tarafından sömürülmesi anlamına gelse de, kadın mücadelesi tarihinde önemli bir yer tutmaktadır. Ancak kapitalist üretim sürecinin kendisi işçiler için birçok baskı ve eşitsizlik biçimi yaratmışken, bu sürece katılım da kadınlar için eşit şartlarda ilerlememiş ve cinsiyet temelli ayrımcılıklardan azade olmamıştır.

İşyerinde LGBTİ+ düşmanlığı ve bununla nasıl mücadele edebileceğimize ilişkin önerilerimiz için “İşyerinde LGBTİ+ düşmanlığıyla mücadele” yazımıza ve ulusal ayrımcılıkların işyerlerine yansması ve bunlarla nasıl başa çıkabileceğimiz konusunda “İşyerlerinde milliyetçilikle mücadele” yazımıza bakabilirsiniz.

Çalışan kadınların karşılıksız olan ev içi emeğinden erkekler doğrudan yararlanıyorlarsa da, dolaylı biçimde erkeklerin patronları da faydalanmaktadırlar. Çünkü kadınlar evin işlerini yaparak erkek işçilerin daha fazla çalışmasını ve kendini yeniden üretebilmesini sağlayacak zamanı sağlamaktadır. Öte yandan patriyarka nedeniyle kadının emeği erkeklerden daha değersiz kabul edilmekte, dolayısıyla patronlar kadınları daha ucuza ve daha kötü koşullarda çalıştırabilmektedir.

İş koşullarındaki eşitsizlik işyerinde karşılaştığımız sorunların başında gelmektedir. Ancak sorunlarımız bundan ibaret değildir. Kocalarının veya babalarının baskıları bir yana ev işleri ve çocukların bakımı çoğu zaman kadınların sırtında olduğu için çocukların doğumundan sonra, belirli bir yaşa gelene kadar kadınların çoğu çalışamaz. Ve yeniden işe başlamaya karar verdiklerinde, bu bir dezavantaja dönüşür. Öte yandan çalışırken de çocukların bakımı kadınların sırtına yıkılmış bir sorumluluktur. Bu nedenle özellikle büyük işyerlerinde kreş talebi mücadelenin önemli ayaklarından biridir. Öte yandan her gün kadınlar patronlarının, yöneticilerinin ve iş arkadaşlarının tacizine, fiziksel veya psikolojik şiddetine yada mobbinge maruz kalmaktadır. Bunlar rastlantısal veya keyfi değildir, patriyarkal sömürü ve baskıyı sürdürmek için sistematik biçimde kullanılan mekanizmalardır.

Terfi süreçlerinde de kadınlar her zaman erkeklere göre dezavantajlı durumdadır. Zaten çoğu zaman başından beri erkek olan yöneticiler hemcinslerini kayırırlar ve bu bir gelenek olarak sürer. İşyerinde yönetici olmuş bir kadının konumunu korumasının koşullarından biri de, diğer yöneticilik görevlerinin yanı sıra, cinsiyete dayalı adı

konulmamış kurallara ve ayrımcılığa razı olması, hatta çoğu zaman onun devamı için çaba harcamasıdır. İşyerlerinde yöneticimizin, şefimizin ve hatta bizimle aynı konumda olan erkek iş arkadaşımızın bizden görevimiz olmayan bir şeyi yapmamızı istemesi de çok olağandır. Ya da bir kafede, restoranda veya perakende mağazasında çalışıyorsak bizi taciz eden bir erkek müşteriye bile gülümsememiz beklenebilir. Bu sorunlar bireysel değildir, patriyarka ve kapitalizmin sonuçlarıdır.

İşyerlerinde tüm baskı biçimlerini gözeterik mücadele etmek, erkekleri “ayrıcılık” kılan ve bu ayrıcalıkları korumak adına her türlü kalıba giren bir iktidar sistemi olan patriyarkanın eleştirisini ve ona karşı mücadeleyi gerektirir. Kapitalist sömürü koşullarına karşı mücadele etmenin yanı sıra, kadınların hayatının her alanına sirayet etmiş patriyarkal pratiklere karşı direnmek de işyeri mücadelesi için elzemdir.

Kadınların örgütlü mücadelesi sonucunda kamusal alanda daha etkin bir varlık sürdürebilmesi, maalesef omuzlarındaki yükü hafifletmemiştir. Erkeklerle eşit işi yapsalar dahi emek yoğunlukları erkeklerden her zaman fazla olmuştur. Örneğin ücretsiz ev içi emek hala çoğu kadını kapsayan bir sömürü türüdür. Kadınların maruz kaldığı bu ikili iş yükü, çoğu kadını kamusal hayatın dışına iten etkenlerden ve kadınların örgütlenmesinin önündeki engellerden biridir. Bu nedenle, işyerlerindeki birlikler, kapitalizmin yol açtığı eşitsizlik düzenine karşı mücadele etmekle kalmayıp aynı zamanda patriyarkanın yarattığı eşitsizlikleri de gözeterik şekillenmelidir.

İşyerlerindeki hiyerarşi ve tahakküm, patronların uyguladığı mobbing, taciz, hakaret, görmezden gelme ve küçümseme gibi davranışların normalleştirilmesine zemin hazırlar. Bu sistematik baskılar genellikle, güçsüz ve örgütsüz olarak görülen kadınlar üzerinde yoğun bir şekilde tezahür eder. Toplumsal ilişkilerin patriyarka ve kapitalizm işbirliğiyle yaratılması, egemenin davranışlarına kodlanır ve kişileri toplumsal ilişkilerin ardındaki bu mantıkla uyumlu düşünmeye iter: Güçsüzdürler çünkü “doğanın kanunu” böyledir, örgütsüzdürler çünkü birbirlerinin dedikodusunu yaptıkları için ortaklaşamazlar.

Kadınların baskılanması, patronların tüm işgücünü kendi kârları doğrultusunda yönetmelerine de imkan sağlar.

Bu durum, kadın yoksulluğunun sebeplerinden biridir. Sermaye, ek iş gücüne ihtiyaç duyduğunda, erkeklerden daha az ücret ödedikleri için kadınlara öncelik verebilirler. Fakat bu ihtiyaç önemini yitirdiğinde onları eve, “kadının bakımına ihtiyaç duyan, kocasının ve çocuğunun” yanına gönderirler. Bu eşitsizliğin bir başka örneği de, ekonomik kriz dönemlerinde kendini gösterir. Böylesi dönemlerde kadınlar, işten çıkarılacaklar arasında öncelikli hedef, işgücü piyasasında kullanılıp, sonra atılabilir yedek işgücü olarak görülürler.

Sonuç olarak, kadınlar olarak işyerlerinde yaşadığımız özgün sorunlar vardır ve bu sorunlara karşı, bazı zamanlarda farklı mücadele yöntemleri geliştirmemiz gerekir. Örneğin işyerlerinde tacize, ayrımcılığa veya mobbinge uğrayan bir kadın arkadaşımızın yanında olduğumuzu gösterebilir, bu fiilleri işleyen bir işçiye, onun ve ona destek olanların izole edilmesini sağlayabiliriz. Eğer bunu patron veya bir yönetici yaptıysa, kolektif gücümüz daha fazlasını yapmaya yetmiyorsa bile en azından, faille yüzleşebilir, saldırının muhatabı olan kadın arkadaşımızın yanında olduğumuzu gösterebiliriz. Kadın çalışanlara yönelik ayrımcı uygulamaları tespit edip, bunların sona ermesi için yöntemler belirleyebiliriz. Ancak her halükarda sorunlarımıza karşı, kadın çalışanlar olarak birlikte hareket etmemiz, birbirimizle dayanışma içinde olmamız çok önemlidir. İşyerindeki cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan sorunlarımızı ve bunlara karşı mücadele yöntemlerini birlikte belirlemeliyiz. Bununla birlikte bu taleplerin işyerindeki birliğin genel talepleri haline gelmesini sağlamalıyız.

İşyerinde LGBTİ+ Düşmanlığıyla Mücadele



LGBTİ+'ların tuzu kuru burjuva tipler olduğunu ilan edenler ve buradan hareketle, onların sorunlarından bahsetmenin işçi sınıfının sorunları göz önünde bulundurulduğunda, kendini bilmezlik olduğunu savunanlar hiç az değildir. Dahası, LGBTİ+ mücadelesini benimsemenin toplumun sınıf karşıtılarıyla değil, karşıt çıkarlara sahip kimlikler temelinde bölündüğünü kabul etmek ve sınıf siyasetinin yerine kimlik siyasetini geçirmek anlamına geldiği de ileri sürülmektedir. Elbette her toplumsal hareket gibi LGBTİ+ hareketi içerisinde de kimisiyle ortaklaşabileceğimiz, kimisiyle ilgili ise itirazlarımız olabilen farklı politik eğilimler ve konumlanışlar vardır.

Ancak burada söz konusu olan, LGBTİ+ hareketinin sınıf perspektifinden yoksun, liberal kanadına yöneltilen bir eleştiri değil, LGBTİ+ mücadelesinin doğrudan doğruya kendisinin sınıf siyasetin terki anlamına geldiği ve liberal bir nitelik arz ettiği gerekçesiyle mahkûm edilmesidir.

Bu söylemin işçi sınıfından anladığı, aile babası natrans-heteroseksüel erkek imgesi temelinde oluşturulmuş bir soyutlamadır. Kadınlar bu soyutlamada kendilerine bir yer bulabildiğinde bu ancak, evlenerek toplumun yeniden üretiminin aracı olarak aileyi var eden, natrans-heteroseksüel kadınlar olmaları kaydıyla mümkün olur.

Patriyarkanın işyerlerindeki yansımaları ve bunlarla nasıl mücadele edebileceğimize ilişkin önerilerimiz için “İşyerinde patriyarkaya karşı mücadele” yazımıza bakabilirsiniz. İşçi sınıfını soyut bir kavram olarak ele almayıp ona somut gerçekliği içerisinde yöneldiğimizde görürüz ki, günümüz kapitalist toplumunda çoğunluğu oluşturan bu sınıf, tabii olarak, özgün koşulları ve sorunları bulunan farklı kesimlerden insanları içinde barındırır. Bu kesimlerden biri de LGBTİ+ işçilerdir. Kısacası, hâkim işçi sınıfı imgesi içerisinde kendilerine yer bulamasalar da, LGBTİ+ işçiler vardır. Görünmezliklerinin sebebi var olmamaları ya da sayıca az olmaları değil, karşı karşıya bulundukları ayrımcılık ve ezilmişlik sebebiyle varoluşlarını saklamak zorunda kalmalarıdır.

Dolayısıyla, işçi sınıfı mücadelesiyle LGBTİ+ mücadelesi ilişkisinden bahsettiğimizde, toplumun birbiriyle bağlantısı olmayan, iki farklı kesiminin meselelerinden bahsetmiş olmayız: LGBTİ+’ların sorunları, işçi sınıfının da sorunlarıdır. LGBTİ+ işçiler; işçi konumlarından yalıtık değillerdir. İşçi olarak, işyerinde de özgün sorunlara sahiplerdir. Onlar, bir yandan, tüm diğer işçiler gibi sınıfsal tahakküm ve sömürü altındadır. Ama yaşadıkları ezilmişlik bununla sınırlı kalmaz; ayrıca, toplumsal cinsiyete ve cinselliğe dair normların (cisheteronormativitenin) dışında kalan varoluşları sebebiyle de ayrımcılığa uğrar ve ezilirler. LGBTİ+ işçilerin karşı karşıya olduğu ezilmişlik bir yandan patronlardan ve işyerinde yönetici konumda olanlardan gelir. Ama diğer yandan, tüm toplumda hâkim durumda bulunan LGBTİ+ düşmanlığı sebebiyle, yaygın bir şekilde, patronlara karşı dayanışma içerisinde birlikte mücadele edebiliyor olmaları gereken diğer işçiler tarafından da ayrımcılığa uğrayabilmektedirler. Translar örneğinde bu durum, yaygın bir şekilde, aç kalmakla patronun sömürüsünü kabul etmek arasında seçim yapmaktan ibaret salt biçimsel bir özgürlük olan emek gücünü satma özgürlüğünü dahi ortadan kaldırır. Böylece sıklıkla, diğer iş kollarında var olmalarına izin verilmeyen translar, seks işçiliğine yönelmekle işsiz kalmak arasında seçim yapmak zorunda kalırlar.

Sonuç olarak, LGBTİ+ düşmanlığı, işyerlerinde mücadele etmemiz gereken önemli sorunlardan biri olarak önümüzde durmaktadır. Bu sorunun çözümünde başarı sağlayabilmemiz için, LGBTİ+ düşmanlığıyla mücadelenin işyerlerinde hâkim kılmaya çalıştığımız politikanın lafzî kalmayan, pratikte karşılığı olan somut bir nitelik arz

eden temel bir unsuru haline getirilmesi gerekir. Muhafazakâr eğilimli işçileri uzaklaştıracağı, propagandamızın etki gücünü zayıflatacağı, örgütlenmemize engel olacağı gibi kaygılar ya da gerekçeler bizi bu sorumluluğu yerine getirmekten alıkoymamalıdır.

Bu bağlamda, işyerimizdeki LGBTİ+ düşmanı tutum ve davranışlara müdahale etme işi, öznelere üzerine bırakılmamalı, özne olmayanların da sorumluluk alacağı bir şekilde kolektifleştirilmeli, bu tutum ve davranışlara sahip olan işçilerin dönüşmesi için kolektif olarak aktif çaba gösterilmelidir. Eğer özne değilsek, hakim toplumsallığın üzerimizdeki etkisini göz ardı etme ya da hafife alma yanılığımıza düşmeyip, kendimizi dönüştürmek ve konu hakkındaki bilgi ve bilincimizi artırmak için aktif çaba içerisinde olmak da yerine getirmemiz gereken önemli bir görevdir. Bu çabayı göstermekten geri durduğumuz takdirde, mücadele etmemiz gereken sorunu en açık ve şiddetli biçimlerde ortaya çıkana değin göremeyebiliriz. Elbette, bizim için görünmez olan, tespit edemediğimiz bir sorunla mücadele edemeyiz.

İşçiler arasındaki LGBTİ+ düşmanlığıyla mücadele, işçi sınıfının birliğinin sağlanması bakımından da bir gerekliliktir. Sınıfsal ezme ve sömürü, sınıfların ve sınıfsal konumların varlığına içkindir ve bu yüzden, bu ezme ve sömürü biçiminin ortadan kaldırılması için sınıfların ortadan kaldırılması gerekir. İşçi sınıfının farklı kesimleri arasındaki ezme ve sömürme ilişkileri için aynı durum söz konusu değildir; bunlar uzlaşmaz çelişkiler, işçi sınıfının birleşmesinin önündeki aşılması imkânsız engeller teşkil etmezler. Bununla birlikte, işçiler, patronlar karşısında ve kapitalizmin ortadan kaldırılmasında ortak çıkarlara sahip olsalar da birbirlerini ezmeye devam ettikleri müddetçe birleşemeyeceklerdir. Dolayısıyla, LGBTİ+ mücadelesi değil ama, mücadele edilmeyen LGBTİ+ düşmanlığı sınıfı bölmektedir. İşçilerin birliği, birbirlerinin ezilmişlikleri karşısında, bunların üreticisi konumunda oldukları değil, dayanışmacı bir tutum içerisinde bulundukları takdirde mümkündür.

LGBTİ+ düşmanlığıyla mücadelenin işyeri ve sınıf mücadelesinde temel bir politik ilke haline getirilmesi; salt ekonomik terimlerle anlaşılmayan, toplumun ezilen ve sömürülen tüm kesimlerini özgürleştirme iddiasındaki bir mücadelenin ve devrimin örgütlenmesi

bakımından da elzemdir.

Burada bahsedilenler, LGBTİ+ düşmanlığıyla mücadelede işyeri örgütlenmesinin bütününe düşen sorumluluklardır. Bir taraftan tüm diğer işçilerle birlikte örgütlenir ve mücadele ederken, özgün sorunları için çözümler aramak ve LGBTİ+ düşmanlığıyla mücadelenin çeşitli gerekçelerle ikincilleştirilmesini ya da feda edilmesini önlemeye dair müdahalelerde bulunmak amacıyla ayrıca bir araya gelerek işyerlerinde kendi örgütlenmelerini meydana getirme kararı ve inisiyatifi ise elbette özneler olarak LGBTİ+'lara aittir.

Ekoloji Mücadelesi Bizim Mücadelemiz



Her geçen gün derinleşen ekolojik yıkım, yeryüzünü yalnızca insanlar için değil, tüm canlılar için yaşanmaz bir yer haline getiriyor. Ancak bütün canlı hayatın tehdit altında olması, sınıflar üstü bir sorunla karşı karşıya olduğumuz, işçilerle kapitalistlerin bu yıkımın sorumluluğunu paylaştıkları anlamına gelmiyor. Zira, bu yıkımın asli sorumlusu, insan nüfusunun küçük bir kısmını oluşturan kapitalist sınıf ve yalnızca onların menfaatine olan kapitalist düzen. Yenilenebilir ve temiz enerji kaynakları temelinde işleyen yeşil bir kapitalizmin imkanlarına dair anlatılanlar ise bizi sorunun ardındaki esas sebepleri görmekten alıkoymak için yayılan ideolojik aldatmacalardan ibaret. Kapitalizm doğası gereği kâr maksimizasyonu ve sürekli büyüme güdüsüyle hareket eden, bunun bir sonucu olarak sürekli daha fazla tüketimi teşvik eden muazzam seviyede müsrif bir düzen. Bu gerçeğin, kapitalistlerin kötücül niyetleriyle bir alakası yok. Her bir kapitalist, piyasada tutunmaya devam edebilmek için sermayesini sürekli olarak büyütme, insan ve doğayı durmadan ve artan biçimde sömürmek zorunda. Dolayısıyla, kapitalist düzenin ekosistemleri ve bütün olarak yeryüzünü yıkıma uğratmadan var olması mümkün değil. Ancak kapitalistlerin sınıfsal çıkarları gereği, ne pahasına olursa olsun bu düzenin devamını sağlamak için ellerinden geleni yapacaklarını da biliyoruz.

Dahası bu yıkım, zenginleri ve yoksulları, işçileri ve kapitalistleri aynı şekilde ve derecede etkilemiyor. Maruz kalınan zarar, gelirle ters orantılı biçimde artıyor. Havanın, suyun, toprağın zehirlenmesi sebebiyle en çok zarar gören ve sağlığını kaybedenler de artık iyiden iyiye bir sınıfsal ayrıcalık haline gelmiş olan sağlık hizmetlerine erişemedikleri için tedavi olamayanlar da işçiler ve diğer yoksul kesimler oluyor. Depremlerden, sellerden, yangınlardan en fazla zarar görenler de yine bizleriz. Kapitalizmin bütün ekolojik dengeyi bozduğu koşullarda “doğal afet” diye bir şeyden bahsetmek ise mümkün değil. Çünkü deprem gibi, insan faaliyetinden bağımsız bir takım olaylar ve süreçlerle alakalı olan afetlerin yol açtığı zararın büyüklüğü de yine şehirlerin toplumsal ve ekolojik faydaya göre değil sermayenin kârlılığına göre yapılaşması nedeniyle katbekat artıyor. Ekolojik yıkım sonucunda yoksulların yaşam alanları tehlikeli ve yaşanmaz bir hâle gelirken kapitalistler ise güvenli ve sağlıklı bir yaşam imkanı sunan bölgelerde ve evlerde barınma ayrıcalığına sahipler.

Kimyasal tarım ilaçlarının yoğun olarak kullanıldığı monokültür-entansif tarımla üretilen gıdalarla beslenmek zorunda olanlar da yine yoksullar. Zehirsiz, sağlıklı gıdaların satıldığı organik pazarlar ise yine bir sınıfsal ayrıcalık olarak zenginlerin hizmetinde.

Kimyasal tarım ilaçlarından doğrudan ve en fazla etkilenenler ise elbette tarım işçileri. Bu durum, tarım sektörüne mahsus değil. Ekosistemlere ve halkın sağlığına zarar veren ekonomik faaliyetler, herkesten önce o sektörde çalışan işçilerin sağlığını ve bedenini tüketiyor. Madenlerde, taş ocaklarında, termik santrallerde, petrol kuyuları ve rafinerilerinde, inşaat ve gemi söküm gibi sektörlerde işçiler ağır solunum sistemi hastalıklarına ve kansere yakalanma riskiyle karşı karşıya. Plastik, kozmetik, boya, yapıştırıcı, ilaç, deterjan gibi metallerin üretim süreçlerinde kullanılan kimyasal ve zehirli maddeler, ekosistemleri tahrip eder ve yeryüzünü zehirlerken, ciddi meslek hastalıkları ve iş cinayetlerine de neden oluyor. Bunlar ekolojik yıkım ile işçilerin sömürsünün içiçeliğini gösteren sadece birkaç örnek.

Kırsal bölgelerde açılan, maden, taş ocağı, termik santral gibi işletmeler ise ekosistemlere ve halk sağlığına ciddi zararlar vermekle kalmıyor, aynı zamanda, bölgede yaşayan insanların proleterleşmesine yol açıyor.

Bu işletmeler için köylülerin tarlalarına el konuyor, zeytinlikler ve meyve bahçeleri sökülüyor, su kaynakları yok ediliyor, toprak ve hava

kirliliği sebebiyle tarım alanları verimsizleşiyor. Bu süreç, bağımsız üretici olarak hayatını sürdürmeye çalışan köylülerin, kendisini bu duruma düşüren sektörler ve kapitalistler için ücretli işçi olarak çalışmak zorunda kalmasıyla sonuçlanıyor. Hâl böyleyken, egemenler, yaşam alanları yağmalanan ve proleterleştirilen bu insanlara istihdam sağlanarak toplum için ne kadar hayırlı bir iş yapıldığından dem vuruyor. Bize yoksulluğun ortadan kalkmasının ve toplumun refaha kavuşmasının yolunun doğanın daha fazla talan edilmesinden, hiç durmadan daha fazla üretmekten geçtiği yalanını anlatıyorlar. Oysa, bolluk ve israf ile yapay bir yoksulluğun kural olarak bir arada bulunduğu kapitalist düzende daha fazla üretmek, bizler için daha fazla sömürülmek ve yoksullaşmak dışında hiçbir anlam ifade etmiyor. Düzenin araçları olan resmi sendikalar ise aynı hikayeyi tekrarlayarak işçilere, bizleri sömüren ve öldüren bu düzenin bizim yararımıza olduğu, bu düzene karşı verilen ekoloji mücadelesinin ise “işçinin işine ve aşına düşman” olduğu yalanını söylüyorlar.

Bu gerçeklik karşısında üzerimize düşen sorumluluk, ekoloji perspektifini işçiler arasında hâkim kılmaya çalıştığımız politikanın temel bir unsuru haline getirmek ve işçi sınıfı hareketi ile ekoloji hareketi arasında güçlü bir mücadele ortaklığını inşa etmek için çabalamaktır. İşçi sınıfı mücadelesi ve ekoloji mücadelesi birbirinden ayrılamaz ve ayrılmamalıdır. Bu, işçi sınıfı hareketinin ekoloji mücadelesini dışarıdan desteklemekle yetinmemesi, maden, inşaat, enerji, gemi söküm gibi ekolojik yıkımda ciddi etkileri olan sektörlerde çalışanlar başta olmak üzere, işçiler olarak bizlerin ekoloji mücadelesinin bizzat öznesi olmamız gerektiği anlamına gelmektedir. Bu ise, salt kısa vadeli ekonomik amaçlarla hareket etmeyen, ekonomik mücadele ile politik mücadeleyi bir bütün olarak ele alan bir anlayışla olanaklıdır. İşçilerin yalnızca yakın ve acil çıkarlarıyla ilgilenen ekonomist bir mücadele, bu çıkarları gerçekleştirmek adına düzenle uzlaşılması ve devrim amacıyla birlikte, bizler için yaşamsal öneme sahip olan ekoloji mücadelesinden de vazgeçilmesi anlamına gelmektedir.

Ekolojik yıkım sorununun köklü bir çözümü için kapitalizmin ortadan kaldırılması şarttır ancak yeterli değildir. Kapitalizm ortadan kaldırılırken ekolojik bir toplumun nasıl inşa edileceğine dair ufka sahip bir devrimci dönüşüm ve inşa anlayışı da oluşturmamız gerekir.

Aynı zamanda, ekolojik yıkıma karşı bugünden mücadele vermek gerektiği açıktır. Ancak bu, kapitalizm sınırları içerisinde çözümler üretmeye yönelik değil, kısa vadede kapitalizmin talanını engelleyecek ve yavaşlatacak kazanımlar elde etme, uzun vadede ise kapitalizmi ortadan kaldırma amacı taşıyan bir mücadele olmalıdır. Böyle bir mücadele, ekolojik yıkımın ardındaki sebeplerin derinlikli bir tahliline ve kavrayışına dayanan, bugünün mücadelesinde izleyeceğimiz yol ve kullanacağımız araçları daha uzun erimli olan devrimci bir dönüşüm amacıyla uyumlu kılacak bir stratejiyle olanaklıdır.

Çok açık ki, bugün ekoloji mücadelesi biz işçiler açısından ölüm-kalım meselesidir ve işyerlerinde verdiğimiz mücadelenin ayrılmaz bir parçası olmalıdır. Öte yandan üretim sürecindeki konumumuz nedeniyle kapitalizmin çarklarını durdurabilecek, çarkların toplumun yararına ve dünyadaki canlı yaşamın devamını sağlayacak biçimde dönmesini sağlayabilecek olanlar da biz işçilerden başkası değildir. İşçi sınıfının gerçek anlamda kurtuluşu kapitalizmin ortadan kalkmasıyla mümkün olacaktır. Kapitalizm ortadan kalkmadığı sürece insanlık ve dünyadaki canlı yaşamı giderek büyüyen bir tehdit altında bulunacaktır. Dolayısıyla bugün işçi sınıfının kurtuluşu, dünya üzerindeki canlı yaşamın kurtuluşunun da önkoşuludur.

Birlikte Ne Yapabiliriz?

Otonom İşçi Birlikleri'nin prensiplerini sahipleniyorsanız ve bizimle birlikte bir şeyler yapmak istiyorsanız bundan memnuniyet duyarız. Ancak herkesin toplantılara ve faaliyetlere aktif olarak katılmak için yeterince zamanının ve motivasyonunun olmayabileceğinin de farkındayız. Böyleyse bile birlikte yapabileceğimiz pek çok şey var.

Öncelikle “Otonom İşçi Birlikleri Nedir?” yazımıza ve çeşitli konularda düşüncelerimizi anlattığımız “Temel Metinler” bölümüne göz atabilirsiniz. Fikirlerimizi daha fazla insana yaymak ve bunları daha fazla insanlar tartışma konusunda bize katkıda bulunabilirsiniz. Dolayısıyla bizimle birlikte hareket etmek istiyor, fikirlerimizi benimsiyor veya tartışmaya değer buluyorsanız, bu fikirleri kendi çevresindeki başka insanlara aktarabilir ve onlarla tartışabilirsiniz. Elbette biz de, metinlerimizde eksik veya hatalı noktalar olduğunu düşünüyorsanız, tartışmaya her zaman açığız.

İşyerlerindeki sorunlarınız, mücadeleye ilişkin önerileriniz veya bir işçi olarak farklı toplumsal sorunlarla ilgili fikirlerinizle ilgili yazı yazabilirsiniz. Yazdıklarınızla tamamen hemfikir olmamız gerekmez ama yazının temel ilkelerimizle çelişmemesi gerekir. Savunduğumuz prensiplerle çelişmediği sürece bunları internet sitemizde yayınlamaktan mutluluk duyarız.

Bizim açımızdan asıl önemli olan herkesin “bize” katılması değil, işyerlerinde birlikler yani gayriresmi yatay örgütlenmeler oluşturmaya çalışması ve sorunları için mücadele etmesidir. Bunu yapmaya çalışan, ne yapabileceği veya nasıl başlayacağı üzerine düşünen herkesle fikir alışverişinde bulunmaya, deneyim aktarımı yapmaya, bu konuda gücümüz ve imkanlarımız elverdiğince ihtiyaç duyulan her tür desteği vermeye hazırız.

Resmi sendikaların aksine Otonom İşçi Birlikleri'nin bütün faaliyetleri gönüllülük esasına dayanmaktadır. Yani aramızda “profesyonel” çalışan kimse bulunmamaktadır. Bununla birlikte sticker, bildiri gibi propaganda malzemelerinin basımından, grev gibi işyeri mücadeleleriyle dayanışmaya çeşitli gider kalemlerimiz var ve olacak.

Dolayısıyla yaptığımız ve yapmayı planladığımız çalışmaları desteklemek için imkanlarınız oranında maddi destekte bulunabilirsiniz.

Bütün bunlar sizin için yeterli değilse ve daha fazlasını yapmak istiyorsanız bize katılabilirsiniz. Bunun için öncelikle savunduğumuz fikirlerde ortaklaştığımızı bilmek, daha sonra da sizi tanımak ve güvenmek isteriz. Bu noktada “İşyeri Mücadelesinde Gizlilik, Anonimlik ve Kolektif Kimliğin Oluşturulması” yazımıza tekrar bakmanız faydalı olacaktır.

Kimlerle Birlikte Hareket Etmeyiz?

Otonom İşçi Birlikleri bir işçi örgütlenmesidir. Ancak işsizler ve öğrenciler gibi hali hazırda bir işte çalışmayanlar da işçi sınıfının parçası olarak bu örgütlenme içinde yer alabilir. Öte yandan ücretli çalışan olmayan yani kendi adına çalışanlar da çeşitli biçimlerde

Otonom İşçi Birlikleri içinde yer alabilir ve çalışmalarımızı destekleyebilir. Ancak birlikte hareket etmeyeceğimiz kişilerle ilgili bazı net kriterlerimiz bulunmaktadır. Elbette küçük bir işletme sahibi de olsa patronlar ve işyerlerinde başkalarını kovma yetkisine sahip yöneticiler Otonom İşçi Birlikleri içinde yer alamaz. Polisler, profesyonel askerler, savcılar veya hakimler gibi devletin baskı organlarında çalışanlar ile resmi sendikaların ücretli bürokratları da Otonom İşçi Birlikleri’ne katılamaz. Son olarak savunduğumuz ilkelere açıkça aykırı hareket eden; ırkçı, cinsiyetçi vb. davranışlarda bulunan kişiler de Otonom İşçi Birlikleri’nde yer alamaz.



Gücümüz Birliğimizden Gelir!

**<https://www.iscibirlikleri.org/>
iscibirlikleri@riseup.net**



@iscibirlikleri