

ÖNCÜ BİR DENEYİM OLARAK DİSK/ENERJİ-SEN'İN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ PRATİKLERİ

Hansel ÖZGÜMÜŞ, DİSK/Enerji-Sen, hansel.ozgumus@gmail.com

ÖZET

DİSK/Enerji-Sen 2005 yılında kurulmuş, 14 nolu enerji işkolunda faaliyet gösteren bir işçi sendikasıdır. Sendikanın 2 bin üyesinin önemli bir kısmı elektrik dağıtım şirketlerinde bulunmaktadır.

Sendikanın kuruluşundan sonra başlattığı örgütlenme çalışmaları yoğun işveren baskısına maruz kalmıştır. Baskılardan kaynaklı uzun süren sessiz bir dönemin ardından 2011 yılında başlattığı yeni mücadele döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliği önemli ve merkezi bir yer tutmaktadır.

Sendika Türkiye'de ilk defa olarak 2013 yılında yapılan genel kurulunda tüzük değişikliğine gitmiş, 7 Merkez Yönetim Kurulu üyeliğinden birisini "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sekreteri" olarak belirlemiştir.

Sendika örgütlü olduğu pek çok işyerinde işverenle yapılan görüşmelerde ve eylem süreçlerinde İSİG talepleri, kırmızı çizgi ile belirtilen öncelikli başlıkları oluşturmuştur.

Grev yasağı olan bir işkolu olmasına rağmen sendikanın öncülüğünde Tunceli, İzmir, Hakkari, Ağrı, İstanbul gibi pek çok ilde elektrik dağıtım şirketi işçileri 6331 sayılı yasanın 13. maddesinde belirtilen "çalışmaktan kaçınma haklarını" kullanılmışlardır. Bu direnişlerin ardından çalışan güvenliği noktasında kazanımlar da elde edilmiştir.

İstanbul İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'nin bir bileşeni olan DİSK/Enerji-Sen ayrıca başka 5 işçi sendikasının da katılımıyla Ocak 2014'de DGB (Alman Sendikalar Konfederasyonu) Eğitim Merkezi ile birlikte "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında İş ve Sosyal Standartların Uygulanması" projesine başlamıştır.

Anahtar Kelimeler: DİSK, Enerji-Sen, işçi sendikası, enerji işkolu, işçi sağlığı ve iş güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği, çalışmaktan kaçınma hakkı.

1. ENERJİ SEKTÖRÜ/ENERJİ İŞKOLU

Enerji sektörü esas olarak enerjinin üretimi, iletimi ve dağıtımını hizmetlerini kapsar. Ancak işkolunun kapsamı kullanılan referansa göre değişiklik göstermesi işkolu üzerinde İSİG yönünden yapılan istatistiksel/niceliksel değerlendirmeleri de kimi zaman tartışmalı bir hale getirebilmektedir.

SGK istatistikleri, ÇSGB istatistikleri, işkolları yönetmeliği, tehlike sınıfları tebliği, TÜİK raporlarında yer alan veriler içeriklerinin örtüşmemesi nedeniyle ciddi bir kapsam sorunu oluşturmaktadır.

O nedenle öncelikle işkolunun kapsamındaki bu belirsizliği kısaca değerlendirmek gerekir.

İşkollarını belirlemek üzere yaygın olarak NACE (AB'de ekonomik faaliyetlerin istatistiksel sınıflandırması) kodları esas alınıyor. AB uyum süreciyle beraber bu kodlar resmi işlem ve değerlendirmelerde yaygınlaşmıştır.

TÜİK rehberlerinde [1] yer alan NACE sınıflandırmasına göre (Rev.2) Bölüm D- Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme temini başlığı altında 35 ikili koduyla başlayan işyerleri bulunmakta, Bölüm E- E Su temini, kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme başlığı altında 36, 37, 38 ikili koduyla başlayan işyerleri bulunmaktadır

Ekonomik Faaliyet (Kısım)	Başlık	Bölüm	Tanımı	İşkolu
D	Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	35	Elektrik, gaz, buhar ve havalandırma sistemi üretim ve dağıtımı	Enerji / Petrol
E	Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	36	Suyun toplanması, arıtılması ve dağıtılması	Enerji
		37	Kanalizasyon	Genel İşler
		38	Atığın toplanması, ıslahı ve bertarafı faaliyetleri; maddelerin geri kazanımı	Genel İşler/ Metal/ İnşaat/ Gemi
		39	İyileştirme faaliyetleri ve diğer atık yönetimi hizmetleri	Genel İşler

Ancak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa dayanılarak yayınlanan İşkolları Yönetmeliğine göre bu iki kısımdan sadece 35 ve 36 kodları enerji işkolu olarak değerlendirilmekte, ve işkolunda çalışan işçilerin en az yarısı farklı ikili kodla kayıt olmuş işyerlerinde çalıştıkları için SGK, TÜİK verilerinden bunlarla ilgili ayrıntılı verilere ulaşmak mümkün olamamaktadır.

Örneğin pek çok elektrik dağıtım şirketi SGK kayıtlarında "özel inşaat faaliyetleri" adı olarak tanımlanan 43 ikili koduyla yer aldıkları için bu şirket verilerinin diğer inşaat şirketlerinden ayrıştıracak ayrıntıda veri paylaşımı mevcut değildir.

SGK 2012 yılı istatistiklerinde 35 ve 36 faaliyet kodlarında kayıtlı işyerlerinde 117 bin sigortalı çalışmakta iken, ÇSGB kayıtlarına göre Ocak 2013'de Enerji işkolunda yaklaşık 235 in işçi çalışmaktaydı.

Dolayısıyla bu belirsizlik nedeniyle yazıda "enerji sektörü" olarak geçen ifadeler NACE kodlamasına göre D ve E kısımlarını, "enerji işkolu" olarak geçen ifadeler ise Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve İşkolları Yönetmeliğinde belirtilen 14 nolu Enerji işkolunu ifade etmektedir.

1.1. Enerji İşkolunda Çalışan Profili

İşkolu kapsamındaki işyerlerinin önemli bir kısmı Tehlike Sınıfları Tebliği'ne göre çok tehlikeli sınıfta yer almaktadır. Ancak yukarıda belirtilen nedenlerden kaynaklı çok tehlikeli işkolunda yer alan işyerlerinin ve buralarda çalışan işçilerin tam sayısına erişmek mümkün olamamaktadır.

Yapılan işin niteliği gereği işkolu çalışan profili genel olarak vasıflı emek gücüdür. İşçilerin önemli bir kısmı meslek lisesi, meslek yüksek okulu ve fakülte mezunudur.

İşkolu cinsiyet bakımından erkek yoğun bir işkoludur. Sendikalı işçilerde kadın işçi oranı % 4'e yakın oranlarda seyretmektedir. Enerji sektörü verilerini değerlendirdiğimizde ise kadın işçi oranı 2013 yılı itibarıyla % 7,8 olarak görülmektedir [2].

Enerji işkolunda ise kadın işçi oranı 2014 Temmuz verilerine göre % 15,3'tür [3].

1.2. İşletme Profili

Enerji işkolunda, ülkenin dört bir yanına dağılmış çok sayıda küçük işyerinin yanı sıra 500'ün üstünde işçi çalıştıran işyerlerinin ve buralarda çalışan işçi sayısı diğer pek çok işkoluna göre yüksektir.

Sektördeki kamu işyeri ağırlığı son yıllarda özellikle elektrik üretim, dağıtım işletmelerinin özelleştirilmesi ve özel doğalgaz dağıtım şirketlerinin sayısının artması ile hızla düşmektedir.

1.3. İşçi/Sendikalı İşçi Sayısı

İşkolu geçmişten bugüne kadar sendikalaşma oranı hep yüksek olmuştur. Bunun esas nedeni ise işkolunda kamu işyerlerinin ağırlığı ve buralarda özellikle 1980 öncesinde yürütülen sendikal mücadelenin kazanımlarıdır. 1980 darbesinin ardından işkolunda kalan tek örgütlü sendika Türk-İş'e bağlı Tes-İş oldu. Ancak 90'ların ortasından itibaren yükselmeye başlayan özelleştirme, taşeronlaştırma saldırısına tepkisiz kalan ve zımnen onay veren sendika hızla üye kaybetti.

1994'de TES-İŞ 130 bin üye ile işkolunda % 97,3 oranında örgütlüydü. 20 yıl sonra işkolunda çalışan işçi sayısı 2 kattan daha fazla büyüyüp 273 bine ulaşmasına rağmen 2014'de üye sayısı dramatik bir düşüşle 54 bine gerilemiştir. İşçi temsiliyeti ise % 19'larda kalmaktadır [4].

2. ENERJİ İŞKOLUNDA İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

2003-2011 yılları arasında EÜAŞ, TEİAŞ ve TEDAŞ'larda meydana gelen iş kazalarını inceleyen bir çalışmaya göre[5];

Kurum	Dönem	Kaza sayısı	Ölümlü/ağır yaralanmalı kaza oranı	Ölümlü kaza sayısı
EÜAŞ	2003-2011	869	% 69,9 (607)	14
TEDAŞ	2003-2010	1483	% 32,1 (476)	105
TEİAŞ	2003-2011	171	% 52,1 (89)	16

Ölümlü/ağır yaralanmalı kaza oranının Türkiye ortalaması % 4 olduğu göz önünde bulunulduğunda sektörün çalışan güvenliği açısından ne kadar ciddi tehlikeler içerdiği daha net gözükmektedir.

2.1. Kurumlarda İSİG Kültürü

Yine aynı makalede yer alan verilerden İSİG eğitimi alan çalışanların oranlarını gösteren bilgiler de oldukça çarpıcıdır:

TEDAŞ (2010): % 9,7
TEİAŞ (2011): % 6,8
EÜAŞ (2011): % 22,3

İş kazaları yaşayan enerji işçilerinin mesleki eğitim niteliklerine göre değerlendirildiğine; "... EÜAŞ'da kazaların %38,2'ine, TEİAŞ'da kazaların % 41,3'üne ve TEDAŞ'da kazaların % 57,8'ine hiçbir teknik eğitim almayan ilköğretim ve Lise mezunu çalışanları maruz" kalmıştır.

"Kazaya maruz kalan çalışanların EÜAŞ'da yaklaşık % 85'inin, TEİAŞ'da % 69'unun, TEDAŞ'da ise % 89'unun daha önceden İSİG eğitimi almış" işçilerdir.

Bu veriler her ne kadar İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkmadan önceki döneme ait olsa da özellikle elektrik dağıtım şirketlerinin özelleştirmelerinden sonra da benzer durumların devam ettiği düşüncesindeyiz. Elektrik dağıtım şirketlerinin özelleştirme sürecinde ihaleyi kazanan şirketlerin hiçbirinin elektrik dağıtım şirketi işletme tecrübesi olmaması nedeniyle, pek çok şirketin üst/orta kademe yönetici özelleştirmeden sonra da görevlerine devam etmişlerdir. Bu süreklilik İSİG algısındaki zayıflığın özelleştirmeden sonra da devam etmesine neden olmuştur.

2.2. TÜİK Verileri

TÜİK verilerine göre [6] Elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon sektöründe iş kazası geçirenlerin oranı 2007-2013 arasında herhangi bir değişikliğe uğramamıştır. Buna göre sektörde çalışanların % 5,4'ü son 12 ay içerisinde iş kazası geçirmişlerdir.

İş kazası yaşanma oranı madenciliğin arkasından ikinci sırada yer almaktadır.

Enerji sektöründe işe bağlı sağlık sorunu yaşayanların oranı ise % 4 civarındadır. Tüm sektörlerin ortalaması ise % 2.1'dir.

2.3. Avrupa Birliği Ülkelerinde Enerji Sektöründe İşçi Sağlığı

2007 yılı Son 12 ay içerisinde iş kazası geçirenlerin oranı % 3.2. Enerji sektöründe ise bu oran % 2.5 civarlarında seyretmekte [7].

Bu verilere göre ülkemizde enerji sektöründe iş kazası ortalaması Avrupa Birliği ülkelerinin iki katından daha fazla gözükmemektedir.

Enerji sektöründe işe bağlı sağlık sorunu yaşayanların oranı ise % 6'dır. Bu oranın ülkemizden yüksek olması Avrupa Birliği ülkelerinde meslek hastalıkları ve işe bağlı sağlık sorunu tespit süreçlerinin daha sağlıklı işlemesiyle açıklanabilir.

3. ENERJİ-SEN SENDİKACILIK ANLAYIŞI

DİSK/Enerji-Sen Sendikası 2005 yılında bağımsız bir sendika olarak kuruldu. Enerji işkolunda resmi rakamlardaki yüksek sendikalaşma oranına rağmen enerji işçilerinin günden güne güvencesizleştiği, kazanılmış haklarını kaybettiği gerçeğinden hareket etti. Bu durum Sendikanın kuruluşunun ilan edildiği 1 Aralık 2005 tarihli açıklamada şu şekilde yer alıyordu: *"Enerji emekçilerinin üzerine yapıştırılan farklı etiketler, işkolumuzdaki çalışma koşullarının sürekli olarak güvencesizleştirme yönünde geliştirilmesinin perdesi haline getirildi. Maalesef enerji işkolunda kurulu bulunan mevcut sendikal yapı bu saldırıları göğüslemek doğrultusunda mücadele etmek bir yana, AKTAŞ, Çukurova ve birçok örnekte olduğu gibi sermayenin uygulamalarının içinde yer aldı."* [8]

Kuruluşun ardından işkolunda örgütlü bulunan sendikanın ve kamu işyerleri yöneticilerinin ortak davranışı ile sendikanın EÜAŞ, BEDAŞ ve İGDAŞ'ta çalışan genel başkanı ve yönetim kurulu üyeleri dahil olmak üzere 27 işçi sendikanın kuruluşunu takip eden 2 ay içerisinde işten atıldılar. Daha sonra açılan davalar kazanılmış olsa dahi bu durum sendikanın kuruluşunda yarattığı heyecan ve ivmenin sürdürülmesini bir ölçüde engelledi.

Sendika daha sonra 2010 yılı sonunda gerçekleştirilen 2. Olağan Genel Kurulu'ndan bir süre sonra yeniden kapsamlı bir örgütlenme süreci başlattı. Bu kez bütün baskı, tehdit ve işten atılmalara rağmen bugüne kadar kesintisiz bir büyüme ve örgütlenme atağı sağlanmış oldu. Sendika artık İstanbul'dan Urfa'ya, İzmir'den Ağrı'ya, Trabzon'dan Diyarbakır'a onlarca ilde binlerle ifade edilen üyesi olan bir işçi sendikası olarak sınıf mücadelesinde yerini aldı.

Sendikanın son 3 yılda güvencesiz çalışma ve işten atma koşullarına karşı direnişle geçmeyen neredeyse tek bir günü olmadı. Hatta pek çok zaman aynı anda Türkiye'nin birden fazla ilinde direnişler örgütlendi. Bu konuda 2013 yılını veri alan bir değerlendirmede DİSK/Enerji-Sen'in fazla eylem yapan 3. işçi sendikası olduğu belirtilmektedir [9].

3.1. Enerji-Sen İSİG Anlayışı

Enerji-Sen'in 2. Olağan Genel Kurulu'nun ardından İSİG sendikanın gündeminde üst sıralarda yer almaya başladı. Sendika bu dönemde işkolunda yaşanan iş cinayetlerine karşı sınırlı da olsa tepkiler geliştirdi. Adana Kozan'daki Gökdere Köprü Barajı'nda (Şubat 2012), Erzurum Karasu Baraj Gölü'nde (Nisan 2012), Giresun Dereli HES Şantiyesi'nde (Mayıs 2012), Adana Toroslar EDAŞ'ta (Mayıs 2012) yaşanan iş cinayetlerine karşı açıklamalar yapıldı, kurulan İstanbul İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi eylem ve etkinliklerine katılımlar sağlandı [10].

Sendika, Mart 2013'de gerçekleşen 3. Olağan Genel Kurulu ile birlikte İSİG alanında sistemik bir çalışma yürütmeyi önüne koydu.

Genel Kurul'da Sendika Merkez Yönetim Kurul üyeliği sayısı artırılarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sekreterliği oluşturuldu. Bu şekilde işçi sağlığı konusunu sendikanın temel gündemlerinden biri haline getirmek hedeflendi.

Sendikanın bu dönemde İSİG konusundaki hedeflerini özetlemek gerekirse;

"Yaşamımıza kast edebilecek çalışma koşullarına karşı başta "güvenceli çalışma" talebimizden aldığımız güçle hukuki hakkımız olan çalışmama hakkımızı kullanacağımız bir mücadele ve örgütlenme düzlemi oluşturmak. İş Kazası sonucu yaralanan enerji işçileri ile ve hayatını kaybeden enerji işçilerinin aileleri ile dayanışma içinde olmak.

İşyerlerimizde İSG konusundaki eksikliklerin takipçisi olmak ve bu konuda hukuki ve fiili müdahalelerde bulunmak. İSG Kanunu gereği oluşturulması gereken İSG kurullarında yer almak, bu kurulları sendikal örgütlülüğün büyümesi ve kurumsallaşması açısından bir olanak olarak değerlendirmek, kurullardaki işçi katılımının ve etkisinin artması için çaba göstermek.

İşçi sağlığının yok sayılması anlamına gelen taşeron çalışmaya karşı mücadeleyi kesintisiz sürdürmek. Başından beri çalışmalarına destek verdiğimiz İstanbul İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi içerisinde daha etkin bir tutum almak ve İSİG Meclisleri'nin yaygınlaşması için çaba harcamak [11]."

3.2. Enerji-Sen İSİG Pratikleri

Sendika örgütlendiği bölgelerde yukarıda belirtilen hedefler çerçevesinde pratikler hayata geçirmiştir.

Enerji işkolunun İSİG açısından çok tehlike sınıfı olarak değerlendirilen yapısı sendikanın İSİG eksenli taleplerinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13. Maddesini kullanmayı yaygın olarak gündeme getirmiştir. Son bir yıl içerisinde Tunceli (Haziran 2013), İzmir (Aralık 2013), Ağrı (Şubat 2014), Diyarbakır (Nisan 2014), Hakkari (Haziran 2014), Van/Muş (Haziran 2014), İstanbul (Temmuz 2014) illerinde elektrik dağıtım şirketlerinin değişik servislerinde 13. Maddeye dayanılarak İSİG gündemli 'çalışmaktan kaçınma hakkı'nı kullanma eylemleri gerçekleştirildi.

Bu eylemlerden bazıları uyarı amaçlı olarak yapılsa da, Tunceli, Hakkari işyerlerindeki eylemler işverenle birer protokol imzalanıp talepler kabul edilene kadar sürdürüldüler.

Eylemlerde sendikali çalışma hayatında yaşadıkları ücret düşüklüğü, taşeron çalışma gibi İSİG ile dolaylı ilgili konuların yanında yasal İSİG önlemlerinin alınması gibi doğrudan talepleri de gündeme getirdi.

Örneğin 3 Haziran 2013 günü AKSA Fırat EDAŞ Tunceli İl Müdürlüğü'nde iş başı yapmayan işçilerin talepleri şu şekildeydi:

- 1- Tüm işçiler kadrolu olarak işe alınmalıdır.
- 2- Geçiş döneminde hiçbir hak kaybının olmaması ve fazla mesailerin ödenmesi
- 3- Maaşlar 1500 TL+yemek ücreti şeklinde yeniden düzenlenmelidir
- 4- İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda eksikler hızla tamamlanmalıdır [12].

İzmir Gediz EDAŞ bünyesinde çalışan enerji işçilerinin 23 Aralık 2013 günü yaptıkları iş bırakma eyleminin 2 temel talebi vardı: "İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınması ve ücret kalemi içerisinde yer almayan yol ve yemek parasının verilmeye başlanması." [13]

Tüm işyerlerinde İSİG talepli eylemler örgütlenirken konu aynı zamanda işyerinin bulunduğu ilin Çalışma ve İşkurumu İl Müdürlüklerine de iletildi. Cevap veren resmi kurumlar ise hiç bir sorunun yaşanmadığı yönündeydi.

Örneğin:

1) Dicle EDAŞ Diyarbakır İşletmesi için 7 Nisan 2014 günü yapılan başvuruya 25 Ağustos 2014 günü verilen cevapta 8-17 Temmuz tarihlerinde işyerinde yapılan incelemelerde herhangi bir mevzuat aykırılığı tespit edilmediği belirtildi.

2) Aras EDAŞ Ağrı İşletmesi için 21 Kasım 2013 ve 20 Şubat 2014 tarihlerinde yapılan başvurulara 4 Eylül 2014 günü verilen cevapta 15 Temmuz 2014 günü yapılan incelemede eksiklik tespit edilmediği belirtildi.

3) Gediz EDAŞ İzmir İşletmesi için 25 Mart 2014 ve 11 Nisan 2014 tarihlerinde yapılan başvurulara 3 Temmuz 2014 tarihinde verilen cevapta uygunsuzluk olmadığı ancak sendika isterse yargıya başvurabileceği söylenmektedir.

Ayrıca AKSA Fırat EDAŞ'da 6331/13 gereği 18 Eylül 2013 günü yapılan çalışmaktan kaçınma hakkı uygulaması mahkeme tarafından "yasadışı grev" olarak değerlendirildi. Yargıtay'ın bozduğu dava halen yerel mahkemede devam etmektedir.

Görüldüğü gibi çok tehlikeli bir iş kolunda can güvenliği tehlikesinin olduğu bir durum olmasına rağmen sendikaların resmi kurumlara yaptığı yapılan başvurulara ancak 4-5 aylık zaman dilimleri içerisinde yanıt verilmektedir. Sadece bu durum dahi ülkemizde İSİG'nin bulunduğu durumun acı bir ifadesidir.

Değiniilmesi gereken bir başka nokta ise İSG Kanunu 13. maddeye dayandırılarak yapılan başvuruların (İstanbul hariç) hiç birinde işyeri İSG Kurulu'nun toplanıp işçilerin taleplerine yanıt vermemiş olmasıdır. İstanbul BEDAŞ'ta verilen yanıt ise aşağıda ayrıca değerlendirilecektir.

3.3. İSİG Konusunda Uluslararası Çalışmalar

DİSK/Enerji-Sen sendikası işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda uluslararası deneyim paylaşımı ve dayanışmanın önemine inanıyor. Bu konuda Alman Sendikaları Konfederasyonu DGB'nin Eğitim Merkezi tarafından desteklenen "Sağlıklı Çalışma: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Uluslararası Standartların Uygulanması" projesinde yer alıyor.

Sendikaların işyerlerinde İSİG konusunda çalışanların konumlarını güçlendirmesi amacıyla hayata geçirilen ve Ocak 2014 yılında başlayıp Aralık 2016'ya kadar sürecek olan proje kapsamında yapılan çalışmalara ve işçi eğitimlerine kendi öznel koşulları bağlamında dahil oluyor.

4. DİSK/ENERJİ-SEN BEDAŞ İSİG DENEYİMİ

Boğaziçi Elektrik Dağıtım AŞ, DİSK/Enerji-Sen Sendikasının 2006'dan itibaren örgütlenme gündeminde yer alan bir işyeridir. Sendika özellikle 2012 yılında yoğun ve ısrarcı bir üyelik ve direniş sürecinin ardından işyerinde kalıcı bir örgütlenme sağlamıştır. BEDAŞ'ın özelleştirilerek CLK (Cengiz-Limak-Kolin) Ortaklığına devredildiği Mayıs 2013 öncesinde ve sonrasında verilen hukuki ve fiili mücadelelerin sonunda maaşların zamanında ve tam ödenmesi, keyfi işten çıkarmaların sona ermesi, taşeronda çalışan işçilerin önemli bir kısmının kadroya alınması gibi kazanımlar elde edilmiştir.

Dolayısıyla BEDAŞ işyeri sendikasının, örgütlenme ve sendikal pratiğinde önemli bir yer tutmaktadır.

Sendika 2014 yılından itibaren BEDAŞ işyerlerinde İSİG konusunda sistematik olarak bir dizi girişimde bulunmuştur.

4.1. İSG Kurulları İşçilerin İradesini Yansıtmalıdır

Sendika İSG kurullarının mevzuatın şekilsel olarak yerine getirilmesi dışında etkin olarak yeniden düzenlenmesini talep etmiştir. Bu konuda BEDAŞ Genel Müdürlüğü'ne bir yazı yazılarak "1- Çalışan temsilcisi belirlenmesinde şirketin bütününde çalışan işçiler yerine işletme bazında çalışan temsilcisi belirlenmesi doğru olacaktır." denilmiştir.

Ayrıca BEDAŞ'ta % 40 civarı bir üye çoğunluğu ile yetki alan sendikaların işyerinde örgütlülüğünün İSG Kurul temsilcilerinin yetkili sendikaların temsilcileri ile sınırlı kalmasının eksiklik olduğunu vurgulamış, "2- (...) yetkili sendikaların açma-kesme servisinde örgütlü olmadığı, aksine açma-kesme servisinde sendikamızın ciddi bir örgütlülüğü olduğu malumdur.

Dolayısıyla hem işçi sağlığı ve iş güvenliği mantığı gereği hem de açma-kesme servisinde çalışanların temsiliyetinin "yetkili sendika" marifetiyle sağlanabilmesi fiilen mümkün değildir." uyarısında bulunulmuştur. [14]

Aynı yazıda söz konusu serviste işçi temsilcisi seçiminin daha önce BEDAŞ yönetimi tarafından organize edilmemesi durumunda "26 Haziran 2014 tarihinde her işletmede ayrı ayrı olmak üzere "çalışan temsilcisi" seçimleri yapılması planlanmaktadır" denmiştir. BEDAŞ yönetiminin dilekçeye cevap vermemesi ve temsilci

belirlemek için herhangi bir girişimde bulunulmaması üzerine sözkonusu tarihte açma-kesme servisinde çalışan işçilerin çoğunluğunun katılımı ile temsilciler belirlenmiş ve temsilci listesi tek tek her işyerinden işçilerin imzalı tutanakları ile birlikte BEDAŞ GM'ye yazı ile bildirilmiştir. Ancak buna rağmen BEDAŞ yönetimi bu yazıya da herhangi bir cevap vermemiştir.

4.2. Yasal Mevzuatın Asgari Gereklilikleri Tamamlanmalıdır

BEDAŞ'ın özelleştirilmesinden önce olduğu gibi özelleştirmeden sonra da 6331 sayılı kanunun çok tehlikeli işyerleri için gerektirdiği İSİG çalışmaları hayata geçirilmemiştir. Özelleştirmeden bir yıl sonra gelinen nokte şu şekildeydi: İSG Kurulu ilk toplantısını henüz yapmış, Aylık İSG Kurul toplantıları hayata geçirilmemiş, İSG eğitimleri işçilerin sınırlı bir kısmına 4'er saat olarak verilmiş, Risk Değerlendirmesi ve Acil Durum Planları Hakkında işçileri herhangi bir bilgilendirme yapılmamış, iş için gerekli KKD'ler hemen hemen ya hiç sağlanmamış ya da uygunsuz KKD tedarik edilmişti.

Bu durum daha önce Kasım 2013 yılında sendika tarafından tespit edilmiş ve bir yazı ile BEDAŞ yönetimine bildirilmişti.

4.3. "Çalışmaktan Kaçınma Hakkı Engellenemez"

Sendikanın İSİG konusunda şirket yönetimi nezdinde bütün işbirliği çabalarının karşılıksız kalması ve ayrıca İSİG konusunda tahammül kabul etmeyen eksiklikler yapılan işyeri toplantıları ile işçilere aktarıldı. Yapılan değerlendirmelerin ardından 21 temmuz 2014 günü 6331 sayılı yasanın 13. Maddesi uyarınca BEDAŞ açma-kesme servisinde çalışan enerji işçileri çalışmaktan kaçınma haklarını kullandılar. Öğlen saatlerine kadar işyerlerinde işverenden gelecek çözüm önerilerini bekleyen işçiler öğlenleyin Taksim-Talimhane'deki şirket GM önüne gelerek hem sorunlarını dilekçelerle işverene bildirdiler hem de bir basın açıklaması ile kamuoyuyla paylaştılar.

4.4. İSG Kurulunun Hukuk Dışı Kararı

Ardından yaşanan gelişmeler ise ülkemizde İSİG işleyişinin vahametini ortaya koydu. Mevzuat gereği acilen toplanması gereken İSG Kurulu daha sonra kurul tutanaklarından öğrendiğimiz üzere "toplandı". Toplantı tutanağında işçilerin şirket içerisinde İSİG ile ilgili taleplerinin herhangi birine cevap vermek yerine işçileri 6331'e aykırı eylem yapmakla "suçladı". Kurulun oy birliği ile aldığı anlaşılabilir karar İSİG mevzuatı açısından ciddi hataları barındırıyordu. Kurul işçilerin somut taleplerine yanıt vermesi gerekirken "6331'e aykırı eylem yapmak", "asıl amaçları 6331 sayılı yasanın uygulaması değil" gibi ifadelerle işçileri suçlayan bir tutanak düzenledi.

Kurul Tutanağının işçilere duyurulmasının ardından sendika tutanağın hükümsüz olduğu ve işten çıkarmalara zemin oluşturmak için düzenlendiğini kamuoyuna duyurdu. Nitekim kurul kararından birkaç gün sonra BEDAŞ Avcılar İşletmesinde 24 işçi Disiplin Kurulu kararıyla işten çıkartıldılar. Sendika bir yandan işten çıkartılan işçilerle beraber direniş örgütlerken diğer yandan da özellikle işten çıkartmaya dayanak oluşturan kurul kararının imzacılarını kamuoyuna teşhir etti. Kurul sekreteri İş Güvenliği Uzmanı ile Kurul üyesi İş Yeri Hekimi'ni bağlı buldukları meslek odalarının onur kurullarına verilmeleri talepli başvurular yapıldı.

BEDAŞ yönetimi oluşan işçi ve kamuoyu tepkisi sonucu daha önce duyurmasına rağmen daha fazla işçiyi işten atmaya cesaret edememesine rağmen Avcılar İşletmede işten çıkartılan işçilerin direnişleri devam etmekte.

BEDAŞ işyerlerinde ise verilen mücadelenin de etkisiyle kısmi iyileştirmeler yapılsa da halen işyerinde günde ortalama bir iş kazası yaşanmaya devam ediyor.

5. SONUÇ: BU DAHA BAŞLANGIÇ

Sendikanın sürdürdüğü çalışan sağlığı ve güvenliği çalışmaları, konunun sadece iş cinayetlerine tepki bağlamının ötesine taşınması nedeniyle önem taşıyor. Buradan bakıldığında sendikaların işçi sağlığı ve iş güvenliği gündemine uzak olduğu yönünde genelleşmiş yargı DİSK/Enerji-Sen sendikası için söz konusu değil.

Sendikal hareketin son bir kaç yılda iş cinayetleri üzerinden gündemine giren İSİG'in esasında işçi sınıfı örgütlenmesinin öncelikli gündemlerinden biri olması gerektiği konusunda DİSK/Enerji-Sen pratiği önemli dersler içeriyor.

Sendikanın belki kat edecek daha çok yolu var. Ancak güvenli çalışma ortamı mücadelesi güvenceli çalışma talebinin temel bileşenlerinden biri haline getirerek bu yolda kritik bir eşik aşılmış durumda.

Süreç boyunca elde edilen deneyimlerden ve tartışmalardan süzülen bazı talep ve değerlendirmelere değinmekte fayda var:

- 1) İşyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin önkoşulu örgütlü işçilerin varlığıdır. Bir işyerinde sendikal örgütlenme olmadan kalıcı ve etkili bir İSİG pratiği söz konusu olamaz.
- 2) Sendikalar işçi sağlığını sadece işyeri sınırları içinde değerlendirmemeli, evrensel işçi sağlığı tanımı gereği toplumsal iyilik halini de gözetererek yaşama koşullarındaki olumsuzlukları da İSİG talebi olarak işyerinde ve genel düzlemde örgütlemelidir.
- 3) 6331 sayılı yasa yerine emek ve meslek örgütlerinin görüş ve önerileri doğrultusunda yeni bir İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yasası'nın hazırlanması gündeme getirilmelidir.
- 4) Ulusal İSG Konseyi'nin mali ve idari bağımsızlığının sağlanması; işçi temsilcisi sayısının, işveren ve devlet temsilcilerinin toplam sayısından az olmaması talep edilmelidir.
- 5) Emek örgütleri ILO Normlarının tamamının kabul edilmesini öncelikli gündemleri arasına almalıdır.
- 6) İşyeri İSG kurullarında çalışan temsilcileri sayısal olarak toplamın en az yarısını oluşturmalıdır. İSG kurul kararları tavsiye niteliğinden çıkartılıp bağlayıcı hale getirilmesi mücadele konusu yapılmalıdır. İşyerlerinde İSİG eğitimlerinin içerikleri sendikalarla birlikte belirlenmelidir.
- 7) İSİG çalışanlarının (işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli) ve İSİG denetimi yapan müfettişlerin görevlerini işverenden ve siyasi otoriteden bağımsız bir şekilde yürütmelerini sağlayacak yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
- 8) Meslek hastalıkları konusunda en az iş kazaları/cinayetleri kadar öncelik verilmesi gerekir. Meslek hastalıklarının kayıt altına alınması mücadele konusu haline getirilmelidir.
- 9) İş kazalarının kayıt altına alınması konusunda devletin sorumluluğu gündeme getirilmeli. İş kazasının bildirilmemesinin ağır yaptırım ve cezayla sonuçlanması talep edilmelidir.

KAYNAKLAR

[1] TÜİK, NACE Rev.2 - ALTILI EKONOMİK FAALİYET SINIFLAMASI, 2013, Güncellenmiş 2013 Baskısı, www.tuik.gov.tr/IcerikGetir.do?istab_id=277

[2] Enerji Sektöründe İşçi Sayısı Arttı, <http://www.enerjimagazin.com/haber-1814-Enerji-Sektorunde-Isçi-Sayisi-Artti.html>

[3] İşkollarına Göre İşçi Ve Üye Sayıları,

http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/2014_isciuyesayi

[4] Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt-1 Sf-386, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1996

- [5] CEYLAN H., "Türkiye'deki Elektrik Üretim, İletim ve Dağıtım Tesislerinde Meydana Gelen İş Kazalarının Analizi", International Journal of Engineering Research and Development, Vol.4, No.2, June 2012
- [6] TÜİK, İş Kazaları Ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları 2013, Ocak 2014
- [7] EUROSTAT, Health And Safety At Work In Europe (1999-2007) – A Statistical Portrait, Publications Office of the European Union,2010
- [8] Enerji-Sen Kuruldu, http://www.enerjisen.org/web/index.php?option=com_content&view=article&id=135:enerji-sen-kuruldu&catid=86&Itemid=470
- [9] KAYGISIZ İ., 2013 yılı işçi sınıfı eylemleri üzerine bir değerlendirme, DİSK-AR Bülteni Kış 2014 sayısı
- [10] DİSK/Enerji-Sen 3. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Mart 2013
- [11] BOZALİ M., Enerji-Sen'in İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusuna Yaklaşımı, http://www.enerjisen.org/web/index.php?option=com_content&view=article&id=248:enerji-sen-in-isci-sagl-g-ve-is-guevenligi-konusuna-yaklas-m-mustafa-bozali&catid=84&Itemid=469
- [12] http://www.enerjisen.org/web/index.php?option=com_content&view=article&id=264:tunceli-de-enerji-iscileri-isten-c-kartmalara-kars-is-b-rakt&catid=78&Itemid=478
- [13] <http://www.sendika.org/2013/12/izmirde-enerji-iscileri-yasamak-icin-is-birakti/>
- [14] DİSK/Enerji-Sen Sendika Arşivi