

**T.C.**  
**ORDU ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**ÖZELLEŞTİRMELERİN MADEN İŞÇİLERİNİN ÇALIŞMA  
VE SOSYAL HAYATINA ETKİSİ: SOMA ÖRNEĞİ**

**MUKADDES ESRA AYSAN**

**DANIŞMAN**  
**DOÇ. DR. SEBİHA KABLAY**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ORDU 2019**

## ÖĞRENCİ BEYAN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak savunduğum “Özelleştirmelerin Maden İşçilerinin Çalışma Ve Sosyal Hayatına Etkisi: Soma Örneği” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmadan yazdığımı ve yararlandığım kaynakların “Kaynakça” bölümünde gösterilenlerden farklı olmadığını, belirtilen kaynaklara atıf yapılarak yararlandığımı belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

29/05/2019

Mukaddes Esra AYSAN

14530500013



## JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI

Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Mukaddes Esra AYSAN'ın hazırladığı "Özelleştirmelerin Maden İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatına Etkisi: Soma Örneği" başlıklı tez 28/06/2019 tarihinde aşağıda imzaları olan jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

|              | Adı-Soyadı                                   | Üniversite          | İmza   |
|--------------|--|---------------------|--|
| Başkan       | : Doç. Dr. Sebiha<br>KABLAY                  | Ordu Üniversitesi   |   |
| Jüri Üyeleri | : Doç. Dr. Gülbiye<br>YENİMAHALLELİ<br>YAŞAR | Ankara Üniversitesi |   |
|              | : Dr. Öğr. Üyesi Umut<br>ULUKAN              | Ordu Üniversitesi   |  |

ONAY

28 / 06 / 2019

Dr. Öğr. Üyesi Seçkin EVCİM

Enstitü Müdürü V.



## TEŞEKKÜR

Bilgisiyle, ilgisiyle hem tezimin hem de benim gelişmemde büyük katkıları olan ve ne zaman yapamayacağımı düşünsem bana benden çok inanarak verdiği moral desteği ile beni düştüğüm ümitsizlikten çekip çıkararak sevgili tez danışmanım Doç. Dr. Sebiha Kablay'a ne kadar teşekkür etsem az. Yüksek lisans eğitimim boyunca kendilerinden çok şey öğrendiğim değerli bölüm hocalarım Dr. Umut Ulukan, Dr. Nihan Ciğerci Ulukan, Doç. Dr. Çağatay Edgücan Şahin ve Prof. Dr. Gürol Özcüre'ye de çok teşekkür ediyorum.

Soma'ya alan araştırmasına gittiğimde birçok bağlantıyı sayesinde kurduğum sevgili hocam Dr. Özge Kantaş Yorulmazlar'a, tüm bildiklerini, yaşadıklarını detaylarıyla saatlerce bana anlatan çok kıymetli maden işçisi abilerim Arif Şengül'e, Ercan Çetinyılmaz'a, Tahir Çetin'e, kazanın peşini hiç bırakmayan ve unutturmayan özellikle Kamile Çiftçi ve Gökhan Özgür Zırlı olmak üzere tüm Soma Sosyal Haklar Derneği'ne, bana sofralarını açan, birçok işçiyle görüşmemi sağlayan sevgili Aysun ablaya ve adını sayamayacağım nicesine teşekkürü borç biliyorum.

Bu uzun ve emek isteyen süreçte en büyük destekçim olan, alan araştırmamı yaparken beni yalnız bırakmayan canım babam Bilal Aysan'a, her zaman nazımı çeken canım annem Kadriye Çalışkan'a, her türlü yanımda olan motivasyon kaynağım canım kız kardeşlerim Zarife Şatıroğlu ve Neşe Aysan'a, abim Kaan Şatıroğlu'na, babaanneme ve saymadığım tüm canım aileme, seçtiğim ailem olan ve beni hep destekleyen başta Damla Nur Kaya, Yonca Elma ve Tuğçe Sayis olmak üzere tüm diğer canım arkadaşlarıma da ne kadar teşekkür etsem az.

Bu çalışma aynı zamanda 16.06.2017 tarih ve 330 sayılı Ordu Üniversitesi BAP Komisyonu kararı ile desteklenen ve Doç. Dr. Sebiha Kablay'ın yürütücü, benim ise araştırmacısı olduğum BY-1718 numaralı yüksek lisans tez projesidir. Proje boyunca yardımlarını esirgemeyen değerli BAP Birimi çalışanlarına da çok teşekkür ediyorum.

Mukaddes Esra Aysan

Ankara, 2019

## İÇİNDEKİLER

|  |      |
|--|------|
| TEŞEKKÜR.....  | i    |
| İÇİNDEKİLER .....  | ii   |
| ÖZET .....   | vi   |
| ABSTRACT.....  | vii  |
| KISALTMALAR .....  | viii |
| TABLolar DİZİNİ .....  | ix   |
| ŞEKİLLER DİZİNİ.....   | xi   |
| GİRİŞ .....  | 1    |
| I.BÖLÜM.....   | 3    |
| MADENCİLİK SEKTÖRÜ VE TÜRKİYE’DE SEKTÖRÜN DURUMU .....                         | 3    |
| 1.MADENCİLİK SEKTÖRÜNÜN EKONOMİ AÇISINDAN ÖNEMİ .....                          | 3    |
| 2.1970’LERİN KRİZİ, NEOLİBERALİZM VE MADENCİLİK SEKTÖRÜ .....                  | 6    |
| 3.DÜNDEN BUGÜNE TÜRKİYE’DE KÖMÜR MADENCİLİĞİ SEKTÖRÜ....                       | 8    |
| 3.1.OSMANLI DÖNEMİNDE MADENCİLİK SEKTÖRÜ.....                                  | 8    |
| 3.1.1.Maden İmtiyazları ve Zonguldak’ta Taş Kömürünün<br>Bulunması .....       | 8    |
| 3.1.2.Hazine-i Hassa Yönetimi Dönemi (1848-1865) .....                         | 9    |
| 3.1.3.Bahriye Nezareti Yönetimi Dönemi (1865-1908) .....                       | 10   |
| 3.1.4.Ticaret ve Nafia Nezareti Geçiş Dönemi (1908-1909) .....                 | 13   |
| 3.1.5.Orman ve Maden ve Ziraat Nezareti Yönetimi Dönemi<br>(1909-1920) .....   | 14   |
| 3.2. CUMHURİYET DÖNEMİNDE MADENCİLİK SEKTÖRÜ .....                             | 15   |
| 3.2.1. Himayeci Dönem (1920-1926) .....  | 15   |
| 3.2.2. Vasıtalı Müdahaleci Dönem (1926-1936) .....                             | 16   |
| 3.2.3. Devlet İşletmecisi Dönem (1936-1983) .....                              | 17   |
| 3.2.4.1980 Sonrası Kömür Madenciliği: Küreselleşme Sürecinin<br>Etkileri ..... | 22   |

|  |    |
|--|----|
| 3.3.MADENCİLİKTE ÖZEL İŞLETMECİLİK VE RÖDOVANS UYGULAMALARI.....                                   | 25 |
| II.BÖLÜM.....  | 30 |
| KÖMÜR MADENCİLİĞİ SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ: HUKUKİ DURUM VE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ..... | 30 |
| 1.ULUSLARARASI DÜZENLEMELER .....  | 30 |
| 1.1. ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları.....  | 30 |
| 1.1.1.176 Sayılı ILO Sözleşmesi .....  | 31 |
| 1.1.2.Yeraltı Kömür Madenlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin ILO Uygulama Rehberi .....            | 33 |
| 1.2. AB İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı .....   | 34 |
| 2.ULUSAL DÜZENLEMELER.....   | 35 |
| 2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Maden İşçileri.....   | 35 |
| 2.2.5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Açısından Maden İşçileri .....  | 37 |
| 2.3.3213 Sayılı Maden Kanunu.....  | 38 |
| 2.4.6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu .....   | 39 |
| 3. MADENCİLİK SEKTÖRÜNDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ .....  | 42 |
| 3.1.İŞ KAZALARI.....   | 42 |
| 3.2.MESLEK HASTALIKLARI.....   | 45 |
| 3.3.MADENCİLİK SEKTÖRÜNDE İSG DENETİMİ .....   | 48 |
| 3.3.1. İç Denetim Organizasyonu .....  | 49 |
| 3.3.1.1. Daimi Nezaretçi.....  | 49 |
| 3.3.1.2. Teknik Eleman .....   | 51 |
| 3.3.1.3. İşyeri Hekimi.....  | 52 |
| 3.3.1.4. İş Güvenliği Uzmanı .....   | 53 |
| 3.3.1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları .....   | 56 |

|   |     |
|---|-----|
| 3.3.1.6.İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ve Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri.....      | 58  |
| 3.3.2.Dış Denetim .....   | 60  |
| 3.3.2.1.Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Müfettişleri.....                               | 60  |
| 3.3.2.2.Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Müfettişleri .....                   | 61  |
| 3.3.3. İSG İle İlgili Diğer Konular .....   | 63  |
| 3.3.3.1.Arama- Kurtarma (Tahlisiye) Organizasyonu.....                                      | 63  |
| 3.3.3.2.Yaşam Odası .....   | 65  |
| 3.3.3.3.Vardiya Sistemi .....   | 66  |
| 3.3.3.4.Eğitim .....  | 66  |
| 3.3.3.5.Sendikaların İSG Alanındaki Rolü.....   | 68  |
| 4.LİTERATÜR ÖZETİ.....  | 69  |
| III.BÖLÜM .....   | 72  |
| MADEN İŞÇİLERİNİN ÇALIŞMA VE SOSYAL HAYATINA İLİŞKİN BİR ALAN ARAŞTIRMASI: SOMA ÖRNEĞİ..... | 72  |
| 1.ARAŞTIRMA KONUSU .....  | 72  |
| 2.ARAŞTIRMANIN AMACI.....   | 72  |
| 3.ARAŞTIRMANIN KISITLILIKLARI.....  | 72  |
| 4.ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....   | 73  |
| 5.ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ .....  | 73  |
| 6.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....   | 74  |
| 7. ARAŞTIRMA YÖRESİNİN TANITIMI .....   | 75  |
| 8.ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....   | 76  |
| 8.1.İŞÇİLERİN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ.....   | 77  |
| 8.2.İŞÇİLERİN İŞTEKİ DURUMLARI.....   | 85  |
| 8.3.GÜVENLİ VE SAĞLIKLI ÇALIŞMA KOŞULLARI.....  | 102 |
| 8.4.İŞÇİLERİN SENDİKAL DURUMLARI .....  | 117 |

|                |     |
|----------------|-----|
| SONUÇ.....     | 123 |
| KAYNAKÇA.....  | 128 |
| EKLER.....     | 135 |
| ÖZGEÇMİŞ ..... | 143 |





## ÖZET

### ÖZELLEŞTİRMELERİN MADEN İŞÇİLERİNİN ÇALIŞMA VE SOSYAL HAYATINA ETKİSİ: SOMA ÖRNEĞİ

Mukaddes Esra AYSAN

Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Sebiha KABLAY

Haziran 2019

1980’li yıllardan itibaren tüm dünyayı etkisi altına alan neoliberal politikalar, dünyada ilk olarak kamu maden ocaklarının özelleştirilmesiyle uygulanmaya başlamıştır. Türkiye’de de dünyaya paralel bir şekilde işleyen süreçte, kamu maden ocaklarının verimsiz olduğu ve bu nedenle özelleştirilmesi gerektiği söylemleri artmaya başlamıştır. Ekonomide kamu sektörünün payının azaltılarak yerine serbest piyasa ekonomisinin aktörlerinin geçmesini öngören neoliberal politikalar, beraberinde düşük ücretli, uzun çalışma süreli esnek, güvencesiz, örgütsüz, taşeron çalışma sistemlerini getirmektedir.

Çok tehlikeli işler sınıfında yer alan maden işletmeleri, neoliberal politikaların uygulanmasıyla birlikte özelleştirilip yeterli bilgi, deneyim ve donanımına sahip olmayan işletmelere devredilmiştir. Rekabetçi serbest piyasa ekonomisi aktörlerinden özel sektör işletmeleri, en az maliyet ile en çok karı elde etmeyi amaçlamaktadır. Dolayısıyla özel işletmeler her şeyden önce karlarını düşünüp maliyetlerini minimum yapmaya çalışmaktadırlar. Maliyetlerini ise gerekli işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almaktan, gerekli teknolojik yatırımları yapmaktan kaçınarak, işçileri taşeron firmalara istihdam ettirerek azaltmaktadır. Tüm bu uygulamalar sektördeki iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısının artmasına sebep olmuştur.

Bu çalışma özelleştirmelerin maden işçilerine, işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarına nasıl yansıdığını ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmada, 13 Mayıs 2014’teki maden kazası sonucu 301 maden işçisinin ölmesi nedeniyle Soma Havzası konu edinilmiştir. Havzadaki maden işçilerinin çalışma koşulları, kaza öncesi ve sonrası değişen ücretleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları, denetimler, sosyal haklar ve sendikal örgütlenmenin yaşadığı değişimler de ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmada öncelikli olarak kapsamlı bir literatür taraması yapılmış, ardından anket ve derinlemesine görüşme teknikleri alan araştırması kullanılarak yapılmıştır. Anket sonuçları SPSS 25 programında analiz edilmiş ve değerlendirilmiştir.

*Anahtar Kelimeler: Soma, Özelleştirme, Çalışma Koşulları, Maden İşçileri*

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECTS OF PRIVATIZATION OF MINING SECTOR ON THE WORKING AND SOCIAL LIFE OF MINE WORKERS: THE CASE OF SOMA**

**Mukaddes Esra AYSAN**

**Ordu University, Institute of Social Sciences**

**Department of Labor Economics and Industrial Relations, Master Thesis**

**Supervisor: Assoc. Prof. Sebiha KABLAY**

**June 2019**

The neoliberal policies have influenced the whole world since the 1980s, firstly implemented in the world by the privatization of public mines. In the process in Turkey that simultaneously functions with the world, the discourse of that public mines are inefficient and so that they have to be privatized commenced to increase. The neoliberal policies, which allow the actors of the free market economy to be replaced with the public sector by reducing the share of the public sector in the economy, bring low wages, long working hours and flexible, precarious, unorganized and subcontracting systems.

The mining sector, which is in the category of very dangerous jobs, has been transferred to the enterprises which do not have sufficient knowledge, experience, and equipment by the implementation of neoliberal policies. Private sector enterprises, which are of the competitive free market economy actors, aim to get the most profit with minimum cost. Therefore, private enterprises, first of all, pay attention to their profits and try to reduce their costs to the minimum. The costs are reduced by not taking the measures of the necessary worker's health and safety, avoiding the necessary technological investments and making the subcontractors employing workers. All of these practices have led to an increase in the number of occupational accidents and occupational diseases in the sector.

This study aims to suggest how privatization affects mine workers, workers' health and work safety implementations. In this study, Soma basin is referred due to the loss of 301 workers after the mine accident on 13th of May 2014. The working conditions of workers, workers's wages before and after the accident, the changes in the workers' health and work safety implementations, inspections, social rights and changes in unionization of the workers are tried to be examined. In this study, first, literature review has been done. Then, in the field study method, questionnaire and indepth interview techniques have been used. The results of the questionnaire have been analyzed and evaluated by using SPSS 25.

***Key Words: Soma, Privatization, Working Conditions, Mine Workers***

## KISALTMALAR

- AB** : Avrupa Birliği
- AFAD** : Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı
- ÇSGB** : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- DP** : Demokrat Parti
- EKİ** : Ereğli Kömür İşletmesi
- ETKB** : Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı
- ILO** : Uluslararası Çalışma Örgütü
- İSG** : İş Sağlığı ve Güvenliği
- İSGB** : İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri
- İSGİP** : Türkiye’de İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi
- İSGK** : İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları
- MİGEM**: Maden İşleri Genel Müdürlüğü
- MTA** : Maden Tetkik ve Arama Enstitüsü
- OSGB** : Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri
- SGK** : Sosyal Güvenlik Kurumu
- SSSGSS**: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- T.C.** : Türkiye Cumhuriyeti
- TEKEL** :Tütün, Tütün Mamulleri, Tuz ve Alkol İşletmeleri Genel Müdürlüğü
- TKİ** : Türkiye Kömür İşletmeleri
- TMMOB**: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
- TTK** : Türkiye Taş Kömürleri

## TABLULAR DİZİNİ

|   |     |
|---|-----|
| <b>Tablo 1.</b> TTK Rödovanslı Sahalar  | 27  |
| <b>Tablo 2.</b> Kömür ve Linyit Çıkarma İşleri Kamu-Özel Karşılaştırması  | 29  |
| <b>Tablo 3.</b> Kömür ve Linyit Madenciliğinde İş Kazalar ve Meslek Hastalıkları  | 44  |
| <b>Tablo 4.</b> İşçilerin Sosyo-Demografik Özellikleri  | 78  |
| <b>Tablo 5.</b> İşçilerin Göç Durumları   | 79  |
| <b>Tablo 6.</b> İşçilerin Hane Halkı ve Gelir Durumları   | 81  |
| <b>Tablo 7.</b> İşçilerin Mülkiyet ve Kredi Borcu Durumları   | 82  |
| <b>Tablo 8.</b> “Kredi Borcunuz var mı?” sorusu ile arasında anlamlı ilişki çıkan sorular (Yaş, medeni durum, eşin çalışma durumu ve çocuk sahibi olma) | 84  |
| <b>Tablo 9.</b> İşçilerin Tarımsal veya Hayvansal Üretimde Bulunma Durumları  | 85  |
| <b>Tablo 10.</b> Çalışılan Kurum  | 85  |
| <b>Tablo 11.</b> İşçilerin İşteki Durumları   | 87  |
| <b>Tablo 12.</b> Madencilik Mesleğine Başlama Yaşı  | 88  |
| <b>Tablo 13.</b> Madencilik Mesleğini Öğrenme Şekli   | 88  |
| <b>Tablo 14.</b> Ücret  | 89  |
| <b>Tablo 15.</b> Madencilik Mesleğini Yapmanın Geçim Sağlamak Dışındaki Nedenleri   | 90  |
| <b>Tablo 16.</b> Sigorta Primleri   | 91  |
| <b>Tablo 17.</b> İşçilerin İzin Durumları   | 94  |
| <b>Tablo 18.</b> İşçilerin Fazla Çalışma Durumları  | 96  |
| <b>Tablo 19.</b> İşçilerin İşten Çıkarılma Durumları  | 98  |
| <b>Tablo 20.</b> İşçilerin Yaptıkları İşle İlgili Yargılar  | 99  |
| <b>Tablo 21.</b> İşçilerin İşin Riski Hakkındaki Düşünceleri  | 100 |
| <b>Tablo 22.</b> Aynı İş Yapan Kadrolu İşçi   | 101 |

|  |     |
|--|-----|
| <b>Tablo 23.</b> İşçilerin Çalıştıkları Kurumda Aynı İş Yaptığı Halde Farklı Ücret Var Mı Sorusuna Cevapları | 102 |
| <b>Tablo 24.</b> İşçilere Verilen Eğitimler  | 103 |
| <b>Tablo 25.</b> İşe Uygun Elbise, Ekipman ve Koruyucu Malzemeler  | 105 |
| <b>Tablo 26.</b> İşyeri Hekimi ve Kurtarma Ekibinin Varlığı  | 107 |
| <b>Tablo 27.</b> İş Kazasıyla İlgili Sorular   | 109 |
| <b>Tablo 28.</b> Acil Durumlarda Yeraltından Farklı Çıkış Yollarının Varlığı                                 | 110 |
| <b>Tablo 29.</b> İşyerinizde Yaşam Odası Var Mı?   | 111 |
| <b>Tablo 30.</b> Sağlık Kontrolü İle İlgili Sorular  | 111 |
| <b>Tablo 31.</b> Meslek Hastalığı ve Kazalardan Kaynaklanan Masraflar  | 113 |
| <b>Tablo 32.</b> Maden Ocağı Denetimleri   | 114 |
| <b>Tablo 33.</b> Havalandırma Sistemi  | 115 |
| <b>Tablo 34.</b> İşyerinde Toz, Gürültü ve Titreşime Karşı Önlem   | 116 |
| <b>Tablo 35.</b> Kişisel Temizlik Ortamı, Soyunma Odaları  | 116 |
| <b>Tablo 36.</b> Sendika Üyeliği   | 118 |
| <b>Tablo 37.</b> Sendikaya Üye Olma Nedenleri  | 118 |
| <b>Tablo 38.</b> Sendika Üyelik Süreleri   | 120 |
| <b>Tablo 39.</b> Sendika Haklarınızı Savunabiliyor mu?   | 121 |

## ŞEKİLLER DİZİNİ

|  |    |
|--|----|
| <b>Şekil 1.</b> TKİ ve TTK Kurumlarında Yıllar İtibariyle Çalışan Sayıları .....                         | 23 |
| <b>Şekil 2.</b> TKİ Yeraltı İşletmeciliği İle Yapılan Tüvenan Kömür Üretim Miktarları (Milyon Ton) ..... | 26 |



## GİRİŞ

18. yüzyıl sonlarına doğru icat edilen buhar makinelerinin kömürle çalışması kömür kullanımının artmasına sebep olmuştur. Kömür madenciliğinin kullanılmaya başlandığı günden bugüne kadar çalışma alanlarında ölümlü iş kazaları hep yaşanmıştır. Buna rağmen, dünyada kömür kullanımından vazgeçilmemiş hatta her geçen yıl kullanım biraz daha artmıştır. Öyle ki bugün Dünya’da tüketilen enerjinin üçte birine yakın kısmı kömürden elde edilmektedir. Osmanlı’da ilk önemli taş kömürü rezervleri 1829 yılında Zonguldak Havzasında bulunmuştur. Soma’da kömürün keşfi ise 1863-1864 yıllarında olmuştur (Tamzok, 2014). O yıllardan bugüne ülkemizde de kömür kullanımı çeşitli sebeplerle sürekli artmıştır.

Yakın tarihlere dek kömür madenleri devlet eliyle çalıştırılırken tüm dünyada yaygınlaşan neoliberal politikalar neticesinde 1980’li yıllarda kamuya ait işletmelerin verimsizliği düşüncesi, ülkemizde de benimsenmeye başlanmış ve çözüm özelleştirmelerde aranmıştır.

Neoliberal düşüncenin dünyada ilk uygulamaları İngiltere’deki kamu kömür işletmelerinin kapatılması veya özelleştirilmesi ile başlamıştır. Daha sonraki yıllarda da düşüncenin en çok etkilediği sektörlerden biri madencilik sektörü olmuştur. Geçmişten bugüne teknolojinin hızla gelişmesine karşın, kar maksimizasyonunu hedefleyen özel işletmelerin az işçiye yoğun üretim baskısı uygulayarak ve masraftan kaçınıp gerekli güvenlik önlemleri almayarak, düşük ücretlerle 19. yüzyıldaki ilkel çalışma şartlarını uyguladıkları ve hala ocaklarda ölümün eksik olmadığı acı bir şekilde görülmektedir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde, genel olarak madencilik sektörü ve Türkiye’de sektörün durumu incelenmektedir. Madencilik sektörünün ekonomi politiği ve önemi, daha sonra dünden bugüne Türkiye’de madencilik sektörü ele alınmaktadır. Türkiye’de madencilik sektörü bölümü üç alt başlıkta incelenmektedir. İlk olarak literatür taraması sonucu belirlenen kronolojik sıraya göre beş ayrı döneme ayrılarak Osmanlı Döneminde madencilik sektörü ve çalışma ilişkileri, ardından yine kronolojik sıraya göre dört ayrı döneme ayrılarak Cumhuriyet Döneminde madencilik sektörü ve çalışma ilişkileri tarihsel

çerçeve de incelenmektedir. Bu bölümde son olarak tezin esas konusunu da oluşturan neoliberal politikaların ana uygulaması olan özel işletmeciliğin ve rödovans uygulamalarının maden sektörüne ve sektördeki çalışma ilişkilerine etkisi ortaya konulmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, kömür madenciliği sektöründe çalışma ilişkileri, hukuki durum ve işçi sağlığı ve iş güvenliği incelenmektedir. Bu bölümde sektördeki hukuki durum hem uluslararası hem de ulusal düzenlemeler kapsamında tüm yönleriyle detaylı bir şekilde ele alınmaktadır. Ardından işçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamında ülkemizdeki iş kazaları ve meslek hastalıkları ile madencilik sektöründeki işçi sağlığı ve iş güvenliği konuları tartışılacaktır. Son olarak bu bölümde madencilik sektöründe özellikle Soma Faciasından sonra tartışılmaya başlanan madenlerde arama kurtarma organizasyonu, yaşam odaları, vardiya sistemi gibi konular ele alınacaktır.

Bu çalışmanın son bölümünü alan araştırması oluşturmaktadır. Türkiye emek tarihinin en kara günlerinden biri olan 13 Mayıs 2014'teki maden kazası sonucu 301 maden işçisinin ölmesiyle gündeme gelen Soma Havzası'nda gerçekleştirilen alan araştırmasıyla bölge maden ocaklarındaki çalışma hayatı detaylı bir şekilde incelenecektir. 166 maden işçisiyle yapılan alan araştırmasına ilişkin bulgular hem literatür taraması sonucu diğer çalışmalardan elde edilen bilgiler, hem de alanda birçok işçi, sendikacı, sivil toplum kuruluşu üyesi ile yapılan derinlemesine görüşmelerden elde edilen bilgilerle yorumlanacaktır.



## I.BÖLÜM

### MADENCİLİK SEKTÖRÜ VE TÜRKİYE'DE SEKTÖRÜN DURUMU

#### 1. MADENCİLİK SEKTÖRÜNÜN EKONOMİ AÇISINDAN ÖNEMİ

Kömür rezervleri dünya üzerinde oldukça geniş bir coğrafyaya diğer enerji kaynaklarına göre daha adil bir şekilde dağılmış olduğundan ülke ekonomileri için yerel bir enerji kaynağı niteliğinde olup, her zaman önemli olmuştur. Çünkü ne zaman daha kısıtlı bir coğrafyada yer alan petrol ve doğal gaz arzında uluslararası sıkıntı olsa hemen kömür kullanımıyla bu sıkıntı çözülmeye çalışılmıştır. Sanayi Devrimi döneminde sahip olduğu zengin kömür rezervleri ile İngiltere'nin 150 yıl boyunca ekonomik ve endüstriyel üstünlüğünü sürdürmesinin temel sebeplerinden birisi olmuştur. İngiltere'ye göre daha geç kömür üretimine başlamış olsa da ABD da, o dönemde kömür endüstrisine en çok katkı yapan diğer bir ülkedir. Sanayi Devrimi'nin İngiltere'de başlaması, ardından Amerika'yı, Fransa'yı ve Almanya'yı etkisi altına almasının temel sebebi de bu ülkelerdeki kullanıma hazır kömür rezervlerinin olmasıdır (Ediger, 2015).

Çok uzun yıllardır enerji kaynağı olarak kullanılan kömüre olan talep, Sanayi Devrimi döneminde icat edilen kömürle çalışan buhar motoruyla, büyük artış yaşamıştır. Bu dönemde kömür; ulaştırma ve demir-çelik gibi birçok önemli endüstrinin vazgeçilmez girdisi olmuş ve ısınmada da kullanılmaya başlanmıştır. Tüm bu sebeplerle kömür o dönemlerde dünya ekonomisinde etkili bir rol oynamıştır (Tamzok, 2012). 1850'lerde dünya enerji kullanımının %90'ı odun ile karşılanırken 1900'lerin başında %80'i kömürle karşılanır hale gelmiştir (Zaman, 2012). Bu nedenle madencilik sektörü insanlık tarihi boyunca ülkelerin gelişmelerinde ve kalkınmalarında önemli bir yere sahip olmuştur (Yörükoğlu, 2012) ve gelişmiş ülkelerin yükselişleri petrol devreye girene dek kömüre bağımlı bir hal almıştır (Tamzok, 2012).

Madencilik ekonomiye ve diğer sektörlere yaptığı katkılar dışında, sektörler arasında en yüksek katma değer ve istihdam yaratma kapasitesine sahip olma özelliği ile de ülkeler açısından büyük önem arz etmektedir. Madencilik genelde kırsal kesimlerde gerçekleştirildiği için bölgenin kalkınmasında rol oynayarak bölge insanının köyden kente göçünü engellemekte ve hatta

madenlerde çalışmak üzere kentten köye göç edilmesini sağlamaktadır (TOBB, 2008).

Dünyada yıllık 1,5 trilyon ABD doları değerinde 10 milyar tonun üzerinde maden üretilmektedir. Bunun %75'ini enerji ham maddeleri, %10'unu metalik madenler, %15'ini ise endüstriyel ham madde üretimi oluşturmaktadır. Bu değerler madencilik sektörünün dünya ekonomisi için ne kadar önemli olduğunun bir göstergesidir (TBMM, 2010). Enerji ve hammadde girdisi sağlaması sebebiyle sanayinin lokomotifini olan madencilik sektörü tarih boyunca da ülkelerin refah seviyelerini etkilemiştir (Yörükoğlu, 2012).

Kapitalist üretim sisteminde üretken emek, kendi emek gücü değerinden fazla değer üreterek sermaye üreten yani kapitalist için artı değer üreten ücretli emektir. Eğer ücretli emek kendi işgücü üzerinde değer üretip kapitaliste artı değer üretmiyorsa üretken değildir. Artı değer, kapitalizmin temel ekonomik yasasıdır ve Marx'a göre üretim süreci yalnızca bir meta üretim süreci değil, artı değer üretim sürecidir. Artı değerde işçinin emeğinin üzerinde ürettiği değere kapitalist karşılıksız olarak el koyar. Kapitalist sistemde emeğin değeri olan ücretin çok yüksek olmaması, mülk sahibi olup artık emeğini satmak zorunda kalmayacağı seviyede olmaması gerekmektedir (Marx, 1998). Bu sebeple kapitalist sistem, işçilere sadece üretim yapmaya devam etmesini sağlayacak bir seviyede ücret vererek, kendine daha fazla artı değer üretmesi için baskı uygulayarak emeğin sömürsünün artmasına sebep olmuştur. Madencilik sektöründe de bu sömürü en derinden yaşanmıştır/ yaşanmaktadır.

Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkan yeni çalışma ilişkileri işçilerin mülksüzleştirilmesine, bu da işçilerin emek sömürsüne sebep olmuştur. O dönemde kötü çalışma ortamları, uzun çalışma saatleri, çok düşük ücretler, bedensel ve ruhsal yapılarıyla örtüşmeyecek işlerde çocuk ve kadın işçi çalıştırması söz konusudur. İşçiler köylerinden kopup, topraklarını kaybederek kentlere çalışmaya geldikleri için geri dönme olanağı da bulamamıştır. Bu sebeple de bu kötü çalışma koşullarını kabul etmeme olanakları kalmadığından işverenlerin sunacağı her türlü çalışma koşuluna razı olmak zorunda kalmışlardır. Bu insanlık dışı sömürüye başta kaderciler bir yaklaşımla yaklaşmış tüm haksızlıklara boyun eğen işçi sınıfı, bir süre sonra sömürüye başkaldırarak hak mücadelesi vermek için birçok yerde ayaklanmıştır (Mahiroğulları, 2011).

İnsanlık dışı çalışma koşullarına daha fazla dayanamayıp ayaklanan, haklarını arayan işçiler ilk başta tepkilerini daha çok şiddet ve suç eğilimi içinde göstermiştir. İlk başlarda tepkilerini hırsızlık yaparak gösteren işçiler, makineli üretimin yaygınlaşmaya başlamasıyla beraber makineleri kırma eylemleri yaparak mücadelelerini göstermeye çalışmışlardır. Ancak daha sonra bu şiddet ve suç içerikli eylemlerin sorunlarına çare olmadığını anlayan işçiler mücadelelerini kalıcı bir hale getirebilmek için sendikalara yönelmeye başlamışlardır (Aydoğanoglu, 2013).

Sanayi Devrimi döneminde kömür birçok önemli sanayinin girdisi olduğundan dünya ekonomisinde söz sahibi olmak isteyen ülkeler kömür üretimine daha fazla yoğunluk vermiştir. Bu sebeple de maden işçileri Sanayi Devrimi döneminde söz edilen kötü çalışma koşullarını en ağır şekilde yaşamış ve buna karşın hak arama mücadelesinde de hep etkin olmuşlardır (Taştumur, 2014).

Uzun yıllar sahip olduğu kömür rezervleri ile dünya hakimiyetini elinde bulunduran İngiltere, rezervlerinin azalması sebebiyle üretimdeki üstünlüğünü en büyük rakibi olan ABD'ye kaptırmıştır. Kömür üretimindeki üstünlüğü ele almasıyla demir çelik üretimi, kömüre bağlı demiryolu taşımacılığı, kömürün termik santrallerde kullanılmasıyla elektrik üretilmesi teknolojisi gibi birçok önemli alan ABD'de meydana gelen gelişmelere bağlı olarak ilerlemiştir. Kömür üretimini ABD'ye kaptıran İngiltere'nin üretimi hızla düşmeye başlamıştır. Bu sebeple de İngiltere dünya tarihini de etkileyecek bir kararla donanmasındaki savaş gemilerini kendi sınırları içerisinde bulunmayan petrolle çalışır hale çevirmeye başlamıştır. 1918'te başlayan I. Dünya Savaşı kömür rezervlerinin bitmesi ve savaş gemilerini petrolle çalışır hale getirmesi sebebiyle İngiltere'nin petrole ulaşma mücadelesi ile geçmiştir. Savaş zamanında bile kömür, özellikle Avrupa'da ülkelerin siyasi sınırlarının çizilmesinde oldukça etkili bir aktör olmuştur (Ediger, 2015).

## 2. 1970'LERİN KRİZİ, NEOLİBERALİZM VE MADENCİLİK SEKTÖRÜ

19.yüzyılda kömür üretimini kolaylaştıran ve artıran teknolojilerdeki gelişmeler sonucunda, makineler işgücünün yerini almaya başlamıştır. 19.yüzyıl ortalarına gelindiğinde madenlerdeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi, maaşların düzenlenmesi gibi konularda eylem ve grev yapan örgütlü işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Örgütlü işçi sınıfının ortaya çıkması, kapitalizmin yarattığı toplumsal sorunlara yönelik bilincin artması gibi sebepler liberalizmin cazibesini azaltmıştır. Bunun sonucunda liberal piyasa ekonomisindeki eksiklikler belirlenerek, devletin de yol gösterici olacağı kademeli bir reform uygulanmıştır. Ancak II. Dünya Savaşı sonrasında Keynesçi Refah Devleti ile sistemli bir reform uygulanmıştır (Kablay, 2014).

Keynesçi Refah Devleti'ne geçilmesiyle beraber sosyal devlet anlayışı kabul görmeye başlamıştır. Sosyal devlet anlayışı genel olarak, sosyal ve ekonomik olarak yaşama müdahale eden, düzenleyici, kişi hak ve özgürlüklerinin sağlanması konusunda pozitif bir devlet anlayışıdır. Bu devlet anlayışının geçerli olduğu dönemde, çalışma ilişkileri konusunda da birçok iyileştirme gerçekleşmiştir. Çalışma saatleri düzenlenmiş, ücretli haftalık ve yıllık izin hakkı tanınmış, ücretler artırılmış, asgari ücret uygulaması getirilmiş, sağlık, eğitim gibi hizmetler sağlanmış, zorunlu sosyal güvenlik sistemleri oluşturulmuştur. Fordist üretim biçiminin ve sosyal devlet anlayışının etkisiyle sendikal örgütlenme güçlenmiş, toplu pazarlık uygulaması yaygınlaşmıştır (Yücesoy, 2009).

1970'li yıllardan itibaren yaşanmaya başlanan birikim krizinin sebebini bu uygulamaların liberal çevreler Keynesçi Refah Devleti uygulamalarına bağlamış, krizden çıkış için yetersiz kaldığını, bu sebeple bu sosyal devlet uygulamalarının terkedilmesi ve rekabetçi serbest piyasa koşullarının uygulanması gerektiğini ileri sürmüşlerdir (Elbek ve Adaş, 2009). Keynesçi modelin yaşadığı birikim krizine karşın getirilen sermaye birikim modeli olan bu yeni sistem "Neoliberalizm"dir. Neoliberalizmin en önemli unsuru esnekliktir. Getirilen bu esnek çalışma rejimiyle iş zamansal ve mekansal olarak parçalanmış, bu da örgütlenmeyi engelleyerek güvencesiz çalıştırmanın yolunu açmıştır. Güvencesizleştirmelerin sonucunda da ucuz, ortak hareket edemeyen, kötü çalışma koşullarına mahkum edilmiş bir işçi tipi meydana getirilmiştir (Sarıkaya, 2013).

1946 yılında rezervleri neredeyse bitme noktasına geldiği için kömür madenlerini devletleştirmek zorunda kalan İngiltere, 1979-1990 yıllarındaki Margaret Thatcher hükümetleri döneminde neoliberalizmin de etkisiyle, karlı olmayan kömür ocaklarını kapatmak, işçi sayısını azaltmak ve bazı maden ocaklarını özelleştirmek, bazılarını da satmak gibi politikalar uygulamıştır. Thatcher hükümetleri döneminde, İngiltere'nin bu politikaları uygulamasındaki bir diğer sebep de örgütlü işçi sınıfı sebebiyle artan işçi eylemleri olmuştur (Ediger, 2015).

Neoliberal politikalar kısa bir zaman içerisinde 24 Ocak kararlarıyla Türkiye'de de uygulamaya konulmuştur. 24 Ocak kararlarıyla birlikte iktisadi değişiklik yapıp ihracata dayalı ekonomik büyüme modeli uygulanmaya başlanmıştır. 12 Eylül 1980 darbesi ile de bu programın uygulanmasına uygun ortam oluşturulmuştur (TMMOB, 2011). 1980'li yıllarda yaşanan bu değişim rüzgarıyla tüm dünya ekonomilerinde serbestleşme, özelleştirme, esnekleşme, demokratikleşme, yerelleştirme gibi reformlarla birlikte sosyal devlet anlayışından uzaklaşmıştır. Türkiye de bu yıllarda dünyadaki değişimlere paralel bir gelişme sergilemiştir. Bu gelişmeler, sosyal devlet anlayışıyla işçilerin kazandığı birçok hakkın kaybedilmesine, çalışma koşullarının zorlaşmasına sebep olmuştur (Yay, 2014).

Neoliberal politikalar sonucunda İngiltere'de olduğu gibi Türkiye'de de 1990'lı yıllarda kamu maden ocakları özelleştirilmiştir. Madencilik sektöründe rüdvansla gerçekleştirilen özelleştirmeler ile birlikte taşeron çalışma, dayıbaşılık, esnek çalışma, üretim zorlaması, parça başı üretim ve performans dayalı ücretlendirme uygulamaları getirilerek güvenceli çalışma ortamı yok edilmiştir. Madencilik alanında yeterli bilgi, deneyim ve sermayeye sahip olmayan küçük taşeronlar işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları ile işçilere iş öncesi ve sonrasında verilmesi gereken mesleki eğitimleri birer maliyet kalemi olarak görmektedir. Bunlara ilaveten kamu denetimlerinin de yetersiz olması sonucu ölümlü ve yaralanmalı iş kazalarında artış meydana gelmektedir (Sarıkaya, 2013).

### 3. DÜNDEN BUGÜNE TÜRKİYE’DE KÖMÜR MADENCİLİĞİ SEKTÖRÜ

#### 3.1.OSMANLI DÖNEMİNDE MADENCİLİK SEKTÖRÜ

##### 3.1.1. Maden İmtiyazları ve Zonguldak’ta Taş Kömürünün Bulunması

19. yüzyılda tüm dünyayı etkisi altına alan Sanayi Devrimi Osmanlı Devletini de etkilemiştir. Osmanlı Devletini donanma ve devlet fabrikalarının enerji ihtiyaçlarını karşılayabilmek için kömür arayışına başlatmıştır (Quataert, 2009). Osmanlı Devleti kömür bulunana kadar savaş gemilerinde kullanılan kömürü İngiltere’den satın alarak kullanıyordu. Fakat bu durum hem Osmanlı hazinesi için büyük bir gider oluşturuyordu hem de ihtiyacı tam olarak karşılamıyordu (Madencilik Bülteni, 2009). Aynı zamanda savaş gemileri ve demiryolunda kullanılacak olan kömür için dışarıdan kömür temin edilmesi o dönemin devlet idarecilerini düşündürmüştür (Zaman, 2012). Bütün bu sorunların çözülmesi için “Tersane Ümerası<sup>2</sup>” devlet sınırları içinde kömürün aranıp bulunması emrini vermiştir. İlk defa 1731’de Humbaracı Ahmed Paşa Saraybosna’da kömür bulmuştur. Ancak bulunan bu kömürün ısıl değeri düşük olan linyit kömürü olması sebebiyle kullanılamamıştır (Tamzok, 2014). Kullanılabilir ilk taş kömürünün bulunuşuna dair pek çok rivayet bulunmaktadır. Kaynakların çoğunluğunda ilk önemli taş kömürü rezervinin 1829 yılında Zonguldak’ta Uzun Mehmet tarafından bulunduğu ve Osmanlı Hükümeti tarafından 1848 yılından itibaren işletilmeye başlandığı kabul edilmektedir. Ancak Sakaoğlu (1984) “Tarihe Yerleşen Hayal: Uzun Mehmet” adlı çalışmasında; 1847 yılında Amasra’ya gelen Fransız araştırmacı X. Hommaire de Hell’in çalışmasına dayanarak ilk maden kömürünün Amasra’da çıkarılmaya başlandığını ve buradaki en eski işletmelerin de 1835’lerde çalışmaya başladığını belirtmiştir.

Osmanlı’da taşkömürünün bulunmasıyla ilgili çeşitli rivayetler bulunuyor olsa da 1829’da Uzun Mehmet tarafından bulunduğu ve 1848 yılında da işletilmeye başlandığı kabul edilmiştir (Tak, 2001).

---

<sup>2</sup> Tersane Üst Rütbeli Subayları

### 3.1.2.Hazine-i Hassa Yönetimi Dönemi (1848-1865)

Zonguldak Havzası'nda ilk üretim İngiliz sarrafların oluşturdukları kömür kumpanyası tarafından 1848'de yapılmıştır. Bölgedeki madenler donanmanın ihtiyacını karşılamak amacıyla 30.000 kuruş devlet vergisi gibi az bir miktarla, Hazine-i Hassa<sup>3</sup> tarafından yönetilmek üzere kiraya verilmiştir (Kilim, 2004).

İngiliz Kömür Şirketi madenlerde çalıştırmak için yerli işçi bulamayınca Karadağlı ve Hırvat işçiler getirerek üretime başlamıştır. Şirket çok ilkel şartlarda üretim yaptığından dolayı bir senenin sonunda ürettiği toplam kömür 40-50 bin tonu geçememiştir (Sarıkoyuncu, 1992). Gerçekleştirilen düşük miktardaki üretimin ve ticaretin gelirlerinin de büyük bir kısmı yabancı sermayeye, geri kalan kısmı ise yabancı sermayenin işbirlikçisi yerel beyler ve müteahhitlere verilmekteydi (Kilim, 2004). Yapılan üretim Osmanlı donanmasının ihtiyaçlarını da karşılamayınca 1849 yılında Hazine-i Hassa, Havzada şirketin ruhsatını geri almıştır (Sarıkoyuncu, 1992).

Şirketin ruhsatını geri alan Hazine-i Hassa, Halil Ağa'yı Ereğli Havzası'na müdür olarak atamıştır. Ancak Ereğli Madenleri Müdürü olarak atanan Halil Ağa'nın teknik bilgilere sahip olmamasından dolayı Evkaf Nezareti özel bir anlaşmayla, Avrupa'dan uzmanlar ve teknik ekip getirtmiştir. Getirilen ve Havzada önemli işler yapacak olan John ve George Berkley adlı İngiliz maden mühendisi kardeşler ile diğer teknik ekip sayesinde Kozlu ve Üzülmez Bölgesinde ilk kuyular açılarak sahilde demiryolu döşeme çalışmaları yapılmıştır. Limanlarda yükleme konusunda kolaylık sağlamak için de iskeleler ve oluklar inşa edilmiştir (Kilim, 2004).

1854-1855 yıllarında Kırım Savaşı'nın çıkmasıyla İngiliz ve Fransız donanmalarının kömür ihtiyaçlarının karşılanması için Kozlu ve Zonguldak'taki ocakların işletmesi, Hazine-i Hassa'nın kontrolünde İngilizlere verilmiştir (Tak, 2001). Havza, Hazine-i Hassa yönetiminde görünse de fiilen kömür ocakları İngiltere'ye geçmiştir (Kilim, 2004). İngiltere Havza'yı 1856 yılına kadar kendi

---

<sup>3</sup> Osmanlı padişahlarının şahsi gelir ve giderleriyle ilgilenen teşkilat.

için işletmiştir. Kırım Savaşı sona erince Havza yönetimi yeniden Hazine-i Hassa'ya geçmiştir (Sarıkoyuncu, 1992).

Havzanın tekrar Hazine-i Hassa yönetimine geçmesi ile Emanet İdare kurulmuştur. Çıkarılan kömürler genellikle tersane, tophane ve darphanede kullanılmıştır. Ancak devlet bir süre sonra kömür işletmesinden aldığı kömürlerin parasını ödemekte sıkıntı çekmeye başlamıştır. Bu da maden işçilerine ücretlerinin ödenememesine sebep olmuştur (Kilim, 2004). Devlet işçilerin paralarının ödenebilmesi için bazı vilayet gelirlerini karşılık göstererek bu gelirlerle kömür paralarını ödemek istemiştir. Ancak bu girişim başarısızlıkla sonuçlanmıştır. 1859 yılında bu duruma bir son vermek için Hazine-i Hassa, tüccar Zafirooulos ile anlaşma yaparak Havza'yı bu kişiye kiraya vermiştir. Ama bir yıl sonra yolsuzluk yaptığı gerekçesiyle Zafirooulos ile yapılan anlaşma feshedilmiştir (Tak, 2001).

Havza'nın yönetimi bir süre sonra tekrar İngilizlerin yönetimine geçmiştir. Ancak bu dönemde üretimin düşerek 35 bin ton gibi çok düşük miktarda olması ile İngiliz şirketinin sözleşmesi de feshedilmiştir (Kilim, 2004).

### **3.1.3. Bahriye Nezareti Yönetimi Dönemi (1865-1908)**

Hazine-i Hassa döneminde çoğunlukla yabancı ve azınlık sermayesiyle gerçekleştirilen kömür üretimi uzun süre çok eski teknolojiyle yapılmıştır. Bu nedenle de üretim o dönemde verimsiz ve düşüktür (Talas, 1992). Bu durumdan en çok etkilenen kömürün en önemli kullanıcısı ve alıcısı olan Bahriye Nezareti olmuştur. Bu sebeple 1865 yılında Kaptan-ı Derya Ahmet Vesim Paşa'nın isteği üzerine Havzanın yönetimi Hazine-i Hassa'dan alınıp Bahriye Nezareti'ne devredilmiştir (Tak, 2001). Devredilen kömür madenlerinin verimli çalışması için işin başına Dilaver Paşa getirilmiştir (Talas, 1992).

Dilaver Paşa 1865 yılında kendi adını taşıyan bir nizamname (tüzük) yayınlamıştır. Nizamname, Osmanlı Devleti döneminde çalışma hayatına dair önemli bir düzenlemedir. Bu nizamnamenin amacı işçilerin çalışma şartlarını düzenlemek değil, donanmanın ve işletmelerin ihtiyacı olan kömürün çıkartılmasını sağlamak ve arttırmaktır. Nizamname ile birlikte, Ereğli sancağının



14 kazasının köylerinde bulunan 13-50 yaş arasındaki çalışabilecek durumda olan erkeklere çalışma zorunluluğu getiren iş mükellefiyeti<sup>4</sup> sistemi uygulanmıştır. Sistem zoruyla çalıştırılan işçilerin kaçmalarını engellemek amacıyla çalışma şartlarında bazı düzenlemeler getirilmiştir (Koç, 2016). Bu düzenleme ile beraber çalışma sürelerinin 10 saat olması, ücretlerin düzenli ve öncelikli ödenmesi, işçiler için kalacak yer sağlanması, tatil günlerinin ve sebepsiz işten çıkarmanın yasaklanması gibi uygulamalar söz konusu olmuştur (Quataert, 1983; akt. Aytekin, 2006). Nizamnamede madende doktor bulunması, önemsiz hastalıkların işyeri doktoru tarafından tedavi edilmesi, ağır hastalıklarda ise işçilerin eve gönderilmesi gibi düzenlemeler bulunmaktadır. Bu düzenlemeler işçilerin hastalık bahanesi ile kaçmalarını engellemek amacıyla yapılmıştır. Fakat nizamnamede iş kazalarından, bunlara karşı alınması gereken denetim ve tedbirlerden söz edilmemiştir (Talas, 1992). Söz edilen bütün eksikliklerine rağmen o yıllarda bu tüzüğün çıkarılması işçi haklarını korumaya yönelik maddeler içerdiği için oldukça önemli bir olaydır (Aytekin, 2006).

1869 senesinde çıkarılan Maadin Nizamnamesi ile madenlerde mükellefiyet sistemi kaldırılmıştır. Aynı zamanda Dilaver Paşa Nizamnamesinde eksik olan iş kazalarına karşı alınması gereken tedbirler alınmış, madenlerde bir doktor ve gerekli ilaçların bulundurulması zorunlu tutulmuştur. İş kazası geçiren işçilere ve ailelerine mahkeme tarafından belirlenecek bir tazminat verilmesi ilkesi benimsenmiş fakat iş kazasının meydana gelmesinde işçi kusurlu bulunursa işçiye de ceza kesilmesi belirlenmiştir (Talas, 1992).

Maden işçilerinin çalışma hayatının düzenlendiği bu dönemde mali sıkıntılar olmasına rağmen üretimde artış olmuştur. 1870’te 65 bin, 1875’te ise 172 bin ton üretim gerçekleşmiştir. Ancak 1877 Rus Savaşı nedeniyle Bahriye Nezareti kömür bedellerini ödeyemeyince bu durum yeniden maden şirketlerinin iflasına ve üretimin düşmesine yol açmıştır. 1880 yılına gelindiğinde üretim 55 bin tona düşmüştür (Kilim, 2004).

---

<sup>4</sup> Zorla veya zorunlu çalıştırma olarak nitelendirilebilecek iş mükellefiyeti “herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetleri” ifade etmektedir. Madencilik, iş mükellefiyeti uygulamasının tarihte en çok ve en eski uygulandığı sektörlerden birisidir (Makal, 2005).

Osmanlı maliyesinin iflas ettiği Duyun-u Umumiye idaresinin kurulduğu bu yıllarda, kömür üretimindeki düşüşleri engellemek için İstanbul Hükümeti duruma müdahale etmiş ve özel sektörün harekete geçmesini sağlamıştır. Kömür üretiminde %40 oranda ihracata izin verilmesiyle Havzaya yabancı sermayedarlar adeta akın etmiştir. 1883 yılından itibaren Zonguldak Havzası'nda çok sayıda yabancı şirket açılmıştır. Bu şirketlerin en büyüğü 1892'de kurulan Fransızlara ait olan Ereğli Şirket-i Osmaniyesi'dir. Havza'da uzun yıllar üretimde bulunan bu şirkette işçilerin çalışma şartlarının bir hayli kötü olduğu görülmektedir. İşçilerin yeme içmelerinin yetersiz olduğu, kaldıkları barakaların camının bile olmadığı, sağlık ekipmanlarının son derece yetersiz olduğu, ancak ciddi kazalarda yaralandıkları zaman hastaneye sevk edildikleri, sıtma gibi hastalıkların geçirildiği ve bu hasta işçilerin çalışmadıkları için Fransız mühendisler tarafından dövülüp, azarlanıp, ücretlerinin verilmediği görülmüştür (Kilim, 2004). Ücretler, Fransız şirketi tarafından ilk zamanlar gündelik verilirken sonraları “kesenecilik (parça başı iş)” adı verilen bir usul getirilmiştir. Götürücülük şeklinde de bilinen bu sistem, işçilere yapabilecekleri işin üzerinde iş verilerek o işi tamamladığı takdirde gündeliği alınabileceği yoksa gündeliğin verilmeyeceği bir sistemdir. İşçiler sırf yevmiyesini alabilmek için emniyeti bir yana bırakarak şirketin bile kömür çıkartılması yasaklandığı damarlara girmiş ve bunun sonucunda yaralanmalar ve ölümlü kazalar çok fazla olmaya başlamış, şirket ise bu kazaları “çalışanın ihmali” diyerek sorumluluğu üstünden atmıştır (Naim, 2014).

19. yüzyıl sonlarına bakıldığında maden üretiminin Osmanlı Devleti döneminde, çoğunlukla yabancı ve azınlık sermayesi altında olduğu görülmektedir. 1890-1911 yıllarında arasında hükümetin vermiş olduğu 270 maden çıkarma yetkisinin sadece 102'si Türklere, 101'i yabancılara ve 67'si azınlıklara verilmiştir (Kepenek ve Yentürk, 2011; akt. Kalaycıoğlu ve Çelik, 2014). 1902 yılında üretimde %57.30 olan yabancı ve azınlık sermayesinin oranı, 1911 yılında %81,14'e yükselmiştir. Türk vatandaşların maden üretimindeki payı ise gerileyerek, %42,7'den %18,9'a düşmüştür. Bu veriler dikkate alındığında o dönemde, Osmanlı Devleti tarafından yapılan düzenlemelerin yabancı sermayenin lehine gerçekleştiği görülmektedir (Tamzok, 2008).

Bu dönemde çeşitli teknik yeniliklerle üretim artmış olsa da istismarcı bir üretim anlayışıyla hareket eden yabancı sermayeli şirketler Havzayı adeta sömürmüşlerdir. Bu şirketler teknik ve sosyal tesislere sermayeleri oranında yatırım yapmamış ve en iyi damarlardan üretim yaparak Havzayı adeta yağmalamışlardır. 1895 yılında Havza’da 151 bin, 1907 yılında ise yaklaşık 736 bin ton üretim yapılmıştır (Kilim, 2004).

#### **3.1.4. Ticaret ve Nafia Nezareti Geçiş Dönemi (1908-1909)**

1908 Meşrutiyet hareketiyle birlikte Havzada kömür işletmeciliği önce Nafia Nezareti’ne, 5 ay sonra ise Ziraat ve Ticaret Nezareti’ne verilmiştir. Böylece Ereğli madenlerinde sivil idare dönemi başlamıştır (Zaman, 2012).

1908 yılının ikinci yarısında Meşrutiyet hareketinin de etkisiyle Osmanlı İmparatorluğu’nda büyük bir grev dalgası olmuştur. Bu yılın sonuna dek Havzada 4 tane grev meydana gelmiştir. Bunların en etkili neredeyse tüm maden işçilerinin katıldığı 14 Eylül’de gerçekleşmiştir (Aytekin, 2006). Ereğli Şirketi madende yaralanan veya hastalanan işçilerin tedavi masraflarını karşılamadığı ve işçilerin ücretlerinden kesinti yaptığı için işçiler grev yapmışlardır. Bu Havzadaki ilk grevdir. Grevi bastırmak için İstanbul Hükümeti Havza’ya asker göndermiştir ancak işçilerin istekleri kabul edilerek greve son verilmiştir (Kilim, 2004).

Fransız Şirketi’nin grevlere tepkisine karşılık Havzadaki yerel yöneticiler grev yapan işçilerin cezalandırılmasına engel olmaya, tutuklananların da serbest bırakılmasını sağlamaya çalışmışlardır (Quataert, 1983; akt. Aytekin, 2006). İstanbul Hükümeti’nin sert tavrına karşın yerel yöneticilerin bu hoşgörülü tavrı, işçilerin talep ve eylemlerinin belirli bir yerel geçerlilik taşıması ve yerel bürokratların buna tepkisiz kalamaması olarak değerlendirilebilir. İşçilerin greve yüksek katılımı ve yerel yöneticilerin bu tutumlarının da etkisiyle grevden sonraki yıllarda Ereğli şirketi işçi taleplerine olumlu yaklaşarak işçiler için konutlar inşa etmeye başlamıştır (Aytekin, 2006).

20 Ağustos 1908 tarihinde Ticaret ve Nafia Nezareti, maden işiyle ilgilenen nezaretin Orman ve Maden ve Ziraat Nezareti olduğu ve madenin bu

nezarete bağlanmasının madenin daha iyi işletilmesini sağlayacağı gerekçeleriyle, Meclis-i Vükela<sup>5</sup>'ya gönderdiği iki tezkireyle<sup>6</sup> Havzanın idaresinin kendinden alınıp Orman ve Maden ve Ziraat Nezareti'ne bağlanmasını istemiştir. Ancak Meclis-i Vükela, limanın birinci öncelikte olduğunu, madenin ikinci derecede kaldığını vurgulayarak Havzanın idaresinin Ticaret ve Nafia Nezareti'nde kalmasının daha uygun olduğunu düşünmüştür (Zaman, 2012).

### **3.1.5. Orman ve Maden ve Ziraat Nezareti Yönetimi Dönemi (1909-1920)**

Madenlerin işletilmesi, Havzanın korunması, kömür işletmeciliğinin geliştirilmesi ve üretimin artırılması için havza yönetiminin Orman ve Maden ve Ziraat Nezareti tarafından idare edilmesinin daha uygun olacağı düşüncesinden hareketle Nezaret, Ereğli madeninin idaresinin kendisine devrini talep eder. Bunun üzerine 22 Haziran 1909 tarihinde Padişahın iradesiyle Havzanın iradesi Orman ve Maden ve Ziraat Nezareti'ne bağlanır (Zaman, 2012).

1911 yılında Havza'da 904.352 ton kömür üretimi yapılmıştır (Kilim, 2004). O yıllarda Havzada büyük şirketlerin yanı sıra yerli, yabancı 300'ün üzerinde kömür ocağı işletmecisi bulunmaktadır (Zaman, 2012). Fransız, Rus, Alman, İtalyan sermayedarlar Havzayla ilgilenmişlerdir. Birinci Dünya Savaşı'nda Osmanlı'nın Almanya'nın yanında savaşa girmesi Fransızların Havza'dan çekilmesine neden olmuştur. Bu dönemde Ereğli Şirketi Almanların kontrolü altına girmiştir. Savaşta Almanya'nın mağlup olması sonucu ise Havza yeniden düşman kuvvetlerinin hedefi olmuştur. Üretim, savaş sırasında 1914 yılında 624.748 tondan, 1918'de 158.703 tona düşmüştür. Savaş sonrasında yapılan müzakereler sırasında da Fransızlar sermayelerini korumak amacıyla Havzayı işgal etmiş ve üretim savaş sonrası yeniden yükselmeye başlayarak 1918'de 186.056 tona, 1920'de ise 569.370 tona yükselmiştir (Kilim, 2004).

---

<sup>5</sup> Sadrazam ve nazırlardan oluşan Osmanlı hükümetini temsil eden meclis.

<sup>6</sup> Küçük bir kağıda yazılmış not; bir iş için izin verildiğini bildiren resmi kağıt.

## 3.2. CUMHURİYET DÖNEMİNDE MADENCİLİK SEKTÖRÜ

### 3.2.1. Himayeci Dönem (1920-1926)

Osmanlı döneminde madenler çoğunlukla yabancı ve azınlık sermayesinin elinde bulunduğundan, Cumhuriyetin ilanından sonra madencilik alanında yeni düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Osmanlı Döneminde madenlerin ekonomide ticaret malı niteliğinde, toplum faydasını gözetmeyen mallar olarak görülmesi yeni düzenlemelerin yapılmasını zorunlu kılmıştır (Yersel, 1989). Çünkü Cumhuriyet döneminde, madenler toplumun genel faydasını doğrudan etkileyen mallar olarak görülmekte ve bu nedenle de halkın yararlanması amacıyla devletleştirilmesinin gerektiği düşünülmektedir (Kartalkanat, 1991).

18 Haziran 1920’de hem Ereğli halkının direnişi hem de Büyük Millet Meclisi’nin girişimleri sayesinde Ereğli Havzasındaki Fransız askeri işgali ortadan kaldırılmıştır. Ankara Hükümeti Havzanın idaresine geçtikten sonra mecliste birçok kömür ile ilgili yasal düzenleme yapılmıştır. 10 Ağustos 1920’de 154 sayılı ‘Kömürün Satışı ve Sevki Hakkında Konulmuş Kayıtların Kaldırılması ve Vergilendirilmesi’ kararnamesi çıkarılmıştır. Bu kararname ile hem Zonguldak maden ocaklarında çalışan işçilerin askerliklerinin tecili düzenlenmiş (Ediger, 2015), hem de Maden Nizamnamesinde belirlenen nispi vergi kaldırılmıştır (Zaman, 2012). 15 Ağustos 1920’de 11 sayılı ‘Maden Kömürlerinden Alınacak İhracat Resmi Hakkında Kanun’ çıkarılmıştır. Bu yasa ile de Havzadan ihraç edilecek kömürlerden, gümrük vergisi haricinde, ton başına yıkanmış olan kömürden 3 lira, yıkanmamış olan kömürden ise 2 lira ihraç vergisi alınması öngörülmüştür (Ediger, 2015). Aynı zamanda bu yasa ile İtilaf Devletlerinin Zonguldak Havzası’ndan istedikleri gibi faydalanmasını sağlayan tüm yasalar da yürürlükten kaldırılmıştır (Kilim, 2004).

1921 yılında da kömür ile ilgili birçok yasal düzenleme yapılmaya devam edilmiştir. Ancak bu yasaların en önemlisi Türkiye Cumhuriyeti’nin iş hukuku alanına ilişkin ilk yasası olan ve işçiler lehine önemli birçok düzenleme içeren 151 sayılı ‘Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun’dur. Bu yasa ile 18 yaşından küçüklerin çalıştırılmaması, işçi yatakhaneleri ve hamamların yaptırılması, asgari ücretin belirlenmesi, iş kazalarında işçiye ücretsiz tedavi sağlanması, hastane yaptırılması, eczane açılması, 8 saatten fazla

mesai yapılmaması, iş kazasında ölen işçi ailelerine tazminat verilmesi, Amele Birliği Sandığına işçi ve işverenden %1 kesinti yapılması, genç maden işçileri için gece okulu açılarak eğitim verilmesi gibi sosyal içerikli, işçilerin haklarını koruyan çok önemli düzenlemeler yapılmıştır (Ediger, 2015).

Cumhuriyetin ilanından sonra da kömür hükümetin öncelikleri arasında yer almıştır. Bu dönemde Havza ile ilgili kömür üretiminin rasyonelleşmesi, teknik eleman yetiştirilmesi, kömürün nakli ve ormanların korunması, kömürden elde edilen yan ürünlerin değerlendirilmesi, kömür ihracatı gibi ekonomik ve sosyal konular ele alınmıştır (Bozoğlan, 2010).

Cumhuriyet ilk kurulduğunda, çoğu yabancı şirketlerde önemsiz işlerde çalışan 8 Türk mühendisi bulunmaktaydı (Kartalkanat, 1991). Bu nedenle Cumhuriyet kurulduktan sonra ulusal bir madencilik sektörü kurabilmek amacıyla ilk iş olarak Zonguldak'ta 'Yüksek Maadin ve Sanayii Mühendis Mektebi' açılmıştır. Bu mektep ile ülkede yerli usta yetiştirmek ve madencilik bilgi birikimi yaratabilmek amaçlanmıştır (Yersel, 1989). Avrupa ve Amerika'ya öğrenciler gönderilmiştir. 1923'te 597 bin ton olan kömür üretimi (Ediger, 2015), 1924'te 950 bin tona yükselmiştir (Kilim, 2004).

### **3.2.2. Vasıtalı Müdahaleci Dönem (1926-1936)**

1923 yılında yapılan İzmir İktisat Kongresinde madencilikle ilgili alınan önemli kararların hayata geçirilebilmesi için bazı kurumların kurulmasına karar verilmiştir. Bu doğrultuda da 1924 yılında İş Bankası, 1925 yılında ise maden işletme ve madencilik sistemine kredi desteği vermek amacıyla Sanayi ve Maadin Bankası kurulmuştur (Kartalkanat, 1991).

Cumhuriyet'in ilanından sonra Amele Kanununu uygulamadığı, ocağı kötü işlettiği, işçileri çok ağır şartlarda çalıştırmaya devam ettiği için Fransız sermayeli Ereğli Şirketi'nin sahip olduğu ocaklar elinden alınmak istenmiştir. Ancak sermaye sıkıntısından dolayı ocağı satın alabilecek yerli özel şirket bulunamamıştır. Bu nedenle de devlet Havzaya işletmeci olarak girmek zorunda kalmıştır. Kuruluş amaçları içerisinde bankacılık işlerinin yanı sıra tarım, sanayi, madencilik, bayındırlık işlemleri ve üretimi yapmak, bu işler için şirketler kurmak ve yabancı şirketlerle ticari ortaklığa girmek olan İş Bankası; bu dönemde bazı ocakları satın alarak Havzada üretimin artması için görevlendirilmiştir. Ocakların

denetimi de Havza İktisat Müdürlüğü tarafından yapılmıştır (Kilim, 2004). İş Bankası Havzada Maden Kömür İşleri Türk Anonim Şirketi (Türkiş), Kozlu Kömür İşleri Türk Anonim Şirketi (Kömüriş), Kilimli Maden Kömürleri Türk Anonim Şirketi ve Kireçlik Maden Kömürleri Türk Anonim Şirketi olmak üzere 4 adet şirket kurmuştur. Türkiye İş Bankası Havzada yeni teknolojileri kullanarak, işçilerinin sağlığına, beslenmesine ve eğitimine önem veren bir anlayışla işleri yürüterek Havza üretimindeki payını da yıldan yıla artırmıştır. Aynı zamanda diğer şirketlerin üretim verimliliği işçi başına günlük 350 kilo olurken, bankanın şirketlerinin üretim verimliliği işçi başına 850 kiloya çıkmıştır (Ediger, 2015).

1926 yılında İngiltere’de başlayan ardından diğer Avrupa ülkelerinde de meydana gelen kömür işçilerinin greve gitmesi “Kömür Buhranı”nın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kömür Buhranı Türkiye’yi Avrupa ülkelerinden farklı bir şekilde etkilemiştir. Buhran dünya kömür fiyatlarının artmasına sebep olmuştur. Bu nedenle de kömürsüz kalan yabancı kuruluşlar ve vapurlar daha ucuz olduğu için Havza kömürüne rağbet etmişlerdir. Bu aşırı talep Havzadaki fiyatları da yükseltirken aynı zamanda üretim sıkıntısı yaşanmasına sebep olmuştur. Devlet, Havzada faaliyet gösteren kuruluşların, işçi ücretlerini %20-25 oranında artırarak madende çalışmayı cazip hale getirip, işçileri Havzada sürekli çalışmaya teşvik ederek üretimin artırılması için çalışmıştır. Aynı zamanda da kömür ihracatına bazı geçici kısıtlamalar getirmiştir (Zaman, 2012; Kilim, 2004).

Vasıtalı Müdahaleci Dönemin son yılı olan 1935 yılında enerji sektörünün kamu kesiminde üç önemli kurum kurulmuştur. Pahalı ve riskli olan Maden arama faaliyetleri girişimcilerin çekimser kalmasına neden olmuştur. Fakat yeni maden arama faaliyetlerinin gerekliliğinden dolayı Hükümet tarafından, 22.06.1935 tarihli 2804 Sayılı Yasa ile Maden Tetkik ve Arama Enstitüsü; bu kurumun bulacağı madenleri işletecek şirketleri kurmak ve finanse etmek için de 14.06.1935 tarihli 2805 Sayılı Yasa ile Etibank kurulmuştur. Böylelikle devlet madencilik sektöründe hem işletmeci hem de yatırımcı rolü üstlenmiştir (Tamzok, 2008).

### **3.2.3. Devlet İşletmeci Dönem (1936-1983)**

Etibank zaman kaybetmeksizin kuruluş amacına uygun hareket ederek, 1936 yılına kadar faaliyetlerini sürdüren Ereğli Şirketi ile şirketin sahip olduğu

tüm maden ocakları, demiryolları, limanlar ve bunlara bağlı bütün taşınır taşınmaz malları satın almak için görüşmelere başlamıştır. 1937’de 3241 sayılı Yasayla Ereğli-Zonguldak taşkömürü Havzası Etibank yönetimine bırakılmıştır. Böylece Havza devletleştirilmiştir (Kilim, 2004).

Özellikle bu dönemin ilk yılları olan 1938-1940 yıllarında, MTA’nın maden arama çalışmaları, Etibank’ın da MTA’nın bulduğu işletmeye uygun madenleri işletecek şirketler kurması bu iki kurumun madencilik sektöründeki işlevlerini hızla artırmıştır (Kartalkanat, 1991). Bu yıllar arasında Etibank ülkenin birçok yerinde maden işletmeleri açarak üretime geçmiştir. 1923 yılında 597,499 ton olan taş kömürü üretimi 1940 yılına gelindiğinde 3.019.458 tona; linyit üretimi de 1936’da 95,234 tona, 1940’da 229,247 tona yükselmiştir. Üretim arttığı gibi madencilik sektöründe çalışan işçi sayısı da işçilerin ücretleri de artış göstermiştir. Zonguldak’ta çalışan işçi sayısı 21,000’i bulmuştur. Ton başına verilen işçi ücreti ise 1935’te 12,055 kuruş iken, 1940’da 23,140 kuruş olmuştur (Enver, 1941; akt. Ediger, 2015).

Etibank’ın işletmeci olmasıyla birlikte Havzada çalışan işçi sayısı da üretim de artmış olmasına rağmen, bu artışlar 1940’lı yıllara dek yeterli düzeye ulaştırılamamıştır. Havzada çalışan işçilerin büyük bir kısmı yarı zamanlı maden işçisidir. Yani, bu işçiler yılın belli dönemlerinde köylerine gidip tarlasıyla, hayvanıyla ilgilenmekteydiler. Havzada eğitilmiş ve tam zamanlı, köyünden kopmuş sadece maden işçisi olarak çalışan işçi sayısı az olduğundan sürekli işgücü eksikliği yaşanmıştır. İşgücü eksikliğinden kaynaklı olarak da Havzadaki kömür üretimi yeterli düzeye ulaştırılamamıştır (Makal, 2015). İşgücü eksikliğinin giderilmesi amacıyla Havzada madende çalıştırılmak için 1937 yılında hükümlüler, 1938 yılında ise Dersim’den işçiler getirilmiştir (Gürboğa, 2005).

Türkiye 1940-1945 yılları arasında İkinci Dünya Savaşı’na girmemiş olmasına rağmen savaşın yoğun etkisi altında kalmış ve savaş ekonomisi uygulamıştır. Bu ekonomi uygulamasından dolayı da devlet vergilerde artışa gitmiş, ithalat ve ihracatı kısıtlamış, fiyat, üretim ve tüketim kontrollerini sıkılaştırmış, Milli Korunma Kanunu, Varlık Vergisi Kanunu gibi düzenlemeler çıkarmıştır (Kartalkanat, 1991). Çalışma hayatına en çok etki eden ise paralı iş mükellefiyeti getiren Milli Korunma Kanunu olmuştur. Hükümet, Yasa ile savaş döneminde daha da önemli bir hale gelen kömür üretimini artırmayı amaçlamıştır.



Bu amacına ulaşmak için de hep var olan işgücü eksikliğini gidermesi ve artırması gerekmektedir. Hükümet işgücü eksikliğini, Milli Korunma Kanunu'na dayanarak 'zorla veya zorunlu çalıştırma' olarak ifade edilebilecek iş mükellefiyeti uygulamasıyla kapatmaya çalışmıştır ve dönemin İş Kanunu'ndaki birçok sosyal hükümü askıya almıştır (Makal, 2015). Milli Korunma Kanunu ile çalışma hayatına dair iş mükellefiyeti dışında işçilerin çalışma süreleri uzatılıp yasal tatilleri de sınırlanarak mevcut iş gücü daha uzun sürelerle çalıştırılmıştır (Makal, 2005).

Mükellefiyet savaş döneminde getirilmiş bir uygulama olmasına rağmen savaş sonrasında sektörde duyulan işgücünü ihtiyacını sağlayabilmek amacıyla ağırlıklı olarak köylülere uygulanmaya devam edilmiştir (Makal, 2015). 27 Şubat 1940 tarihinde başlayan mükellefiyet 1 Eylül 1947'ye kadar devam etmiştir. Mükellefiyet uygulamasına dönüşümlü olarak 60.000 kişi dâhil olmuştur. Havzada, 16 yaşına giren her erkek zorla madende işçi olarak çalıştırılmıştır (Makal, 2005). Mükellefiyete tabi tutulan ve çalışmaktan kaçan işçileri yakalamak için Havzada EKİ bünyesinde Tahkimat Komutanlığı kurulmuştur ve işten kaçmaya çalışan işçiler ilk mükellefiyet uygulamasında olduğu gibi çok ağır yaptırımlarla cezalandırılmıştır. İşçilere ocaklarda dayak da dahil her türlü baskı ve zorlama uygulanmıştır. Kaçan işçilerin köylerindeki evleri talan edilmiş, eşleri rehin alınmıştır. Maden işçilerinin adeta kıyıldıkları (Metinsoy, 2005) bu dönemde mala, cana, ırza el uzatılmıştır (Tuncer, 1998).

Mükellefiyet dönemindeki çalışma koşullarının ne denli kötü olduğunu, o dönemde Havzada görevli bulunan Dr. Hulusi ve Dr. Sabire Dosdoğru'nun ifadeleri ile daha iyi anlaşılabilir (Zaman, 2012):

*“...O günlerde bu terimi çok çetrefil bulan yöre halkı bu baş belası uygulamaya 'kellefiyet' adını verir ve kelleyi bağlayıcı bir yasaklama olarak algılar. Kömürün ocaklarda hala çok ilkel koşullarda çıkarılmasının yanı sıra işçilerin ocak içi ve dışı yaşamları 'korkunç' denilebilecek düzeyde kötüdür. Ücretleri (80-120 kuruş arası) düşüktür. Askerlik çağındaki köylüler jandarma zoru ile maden ocaklarında çalıştırılır. Ocakların en dar, en basık yerlerinde iki büklüm, sürünerek kömür kazarlar; maske, tülbent gibi herhangi bir toz süzücü kullanmadan yoğun tozla yüklü havayı vardiyalar boyunca solurlar. Her türlü işçi hakları askıya alınmıştır...”*

İrfan Yalçın'ın *Ölümün Ağzı* kitabında (2014) da yaşlı bir madencinin ağzından mükellefiyete bakış açısı şu şekilde anlatılmıştır:

*“Ayağı kırılan bir ocak katırı, yiten bir kazma, bizlerin ölümünden daha çok üzerdi başımızdakileri. Çünkü, ocakta çalışan katır az bulunuyordu. Kazma, kürek belli sayıdaydı. Ama bize gelince, karıncalar kadar çoktuk biz!”*

Yukarıdaki alıntılardan da anlaşılacağı gibi mükellefiyet dönemindeki işçiler adeta insanlık dışı bir şekilde ücretsiz ve güvencesiz çalıştırılmışlardır. Çünkü mükellefiyetin asıl amacı düşük maliyetlerle üretimi arttırmak ve düzeni sürdürmektir (Makal, 2005). Bu ağır çalışma koşullarına dayanamayan birçok işçinin ocağa çalışmaya gitmemek için kendini sakatladığı görülmüştür. Tuncer (1998) bu durumu Çiladır ve Erdoğan'dan aktarmıştır: *“Ayak ve kollarını, parmaklarını keskin yüzlü taş veya balta ile yontup, bazı parçalarını keserek hastaneye yatan ve böylece mükellefiyetten kurtulmak isteyenlerden bu yaraları işlete işlete sonradan kangren olarak el, ayak yoksunu kalanlar çok görüldü.”* O dönemdeki yöneticilerin bu durumu düzeltecek, iyileştirecek hiç bir şey yapmadıkları, işçilerin ne durumda olduklarını görmezden geldikleri ya da bu durum karşısında ellerinden bir şey gelmediği Yersel'in anılarından anlaşılabilir. Yersel Ücretli İş Mükellefiyeti Müdürlüğünün başına getirildiği dönemde köyleri dolaşırken Hisarönü köylerinden birinde 20 kadar işçinin tifüsten yattığını fakat aynı günün akşamında İl Sağlık Müdürünün radyosundan yapılan açıklamada ilde tifüs hastalığı olmadığını söylediğini aktarmıştır (Yersel, 1989).

Mükellefiyet döneminde yetersiz, sağlıksız beslenme, kötü barınma yerleri, tifüs, sıtma, çiçek, frengi gibi bulaşıcı hastalıklar ve verem, bağırsak enfeksiyonları, akciğer hastalıkları gibi hastalıkların işçilerde oldukça yaygın olduğu görülmektedir. O dönemde bir çok işçi bu hastalıklar sebebiyle hayatını kaybetmiştir. Sağlık sorunlarının yanı sıra yetersiz olan teknik ekipmanlar, gerekli şekilde alınmayan işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri, işçilere aşırı üretim baskısı yapılması iş kazalarını kaçınılmaz kılmıştır. 1941-1947 döneminde iş kazalarında ölen işçilerin sayısı 601, yaralanan işçilerin sayısı ise 24.805'tir. 1940 yılı rakamları eklendiğinde ise, mükellefiyet dönemindeki iş kazalarında ölen işçi sayısının 700'ün üzerinde, yaralanan işçi sayısının ise 30.000'e yaklaştığı görülmektedir (Makal, 2005). Mükellefiyet uygulaması, savaşın sona ermesiyle

bitmemiştir. 1947 yılında bitirildiği söylene dahi 1950’li yıllarda bazı yönlerinin kaldırılmasıyla beraber devam etmiş sonunda 1960 Anayasası ile tamamen kaldırılmıştır (Tuncer, 1998).

Cumhuriyet rejiminin tek parti döneminde yaşanan bu gibi sıkıntılardan dolayı işçi emekçi kesimi, özellikle iş mükellefiyeti uygulamasından en çok yara alan Zonguldak Havzası işçisi- köylüsü, çok partili siyasal rejime geçişte siyasal tercihlerini de tek parti dönemi partisi yerine Demokrat Parti’den (DP) yana kullanmışlardır (Makal, 2005). İktidara gelen DP, “iktisadi hayatta özel teşebbüs ve sermayenin faaliyeti esastır” görüşünü benimsediğini ve bu görüş doğrultusunda da ekonomi politikasında özel kesimden yana tavır alacağını göstermiştir (Kartalkanat, 1991). Nitekim DP’nin, 1951’de Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası tarafından hazırlanan ve Türkiye ekonomisinin mali istikrarının özel kesimin ve tarımın gelişmesine bağlayan Barker Raporu’na (TDK, 2004) göre yeni yasalar çıkarması bunun somut bir örneğidir. Raporun önerilerine uygun olarak çıkarılan madencilik alanındaki yeni yasalarla, Cumhuriyetin ilk dönemlerinden itibaren sadece kamu tarafından işletilen bazı madenler özel işletmelerin de arama ve işletmesine açılmıştır.

1954 yılında çıkarılan 6309 sayılı Maden Kanunu’nun 13 ve 62. maddeleri ile de madenlerin devlet eliyle geliştirilmesi esası terkedilerek, özel ve kamu girişimlerine eşit davranılması ilkesi benimsenmiştir. 27 Mayıs 1960 harekatıyla girilen dönemde planlı kalkınmayı öngören 1961 Anayasasının 130. maddesinde doğal servet ve kaynakların devletin hüküm ve tasarrufunda bulunduğu, bunların aranması ve işletilmesi hakkının devlette olması, arama ve işletmenin devletin özel teşebbüsle birleşmesi yoluyla yahut doğrudan özel teşebbüs eliyle yapılmasının yasanın açık iznine bağlı olduğu belirtilmiştir. Böylece, yeraltı kaynaklarının hüküm ve tasarrufu ilk kez anayasa ile güvence altına alınmıştır (Kartalkanat, 1991).

Sosyal devlet anlayışı, devletin ekonomiye aktif ve kapsamlı müdahalesini öngörmektedir. Bu anlayışın, tüm vatandaşlarına asgari bir gelir seviyesi sağlama, yaşam şartlarını iyileştirme, insan onuruna yaraşır bir iş ve hayat düzeyi oluşturma, gelir dağılımı adaletini sağlama, yoksullukla mücadele etme, sosyal adaleti sağlama, sosyal koruma, tam istihdam sağlama, işsizlikle mücadele etme, ekonomik büyüme ve kalkınmayı sağlama, sosyal denge ve barışı sağlama gibi

birçok amacı bulunmaktadır. Buna ek olarak sosyal teşvik, sosyal sigorta, sosyal yardım, sosyal hizmet ve sosyal tazmin gibi sosyal politika araçları ile ekonomik bakımdan güçsüz durumda olan vatandaşlarını korumak, gelecek güvencesi sağlamak ve çalışanların durumlarını iyileştirmek gibi amaçları da bulunmaktadır. 1920-1945 yılları arasında Türkiye Cumhuriyeti'nde yeni kurulmanın ve savaşın etkilerinin giderilmeye çalışılmasına rağmen sosyal devlet anlayışına paralel birçok uygulama görülmektedir. Ancak bu uygulamalar yeterli düzeyde olmamıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında tüm dünyayı etkisi altına alan demokrasi hareketleri Türkiye'de de etkili olmuştur. Bu doğrultuda, 1945-1980 yılları arasında sosyal devlet yolunda önemli adımlar atıldığı görülmektedir. Devletin sosyal devlet olma yolunda, işçileri koruma amaçlı birçok yasa çıkardığı, çalışma hayatını düzenlemesi amacıyla Çalışma Bakanlığı kurduğu, sağlık ve sosyal güvenlik alanında yoğun düzenlemeler yaptığı ve bazı uluslararası örgütlere üye olarak bazı sözleşmeleri onayladığı görülmektedir. 1961 Anayasası ile sosyal devlet kimliğinin “sosyal devlet ilkesi” ile anayasada güvence altına alınmış olması, bu dönemde sosyal devlet anlayışı adına atılmış en önemli adımdır (Yay, 2014).

#### **3.2.4. 1980 Sonrası Kömür Madenciliği: Küreselleşme Sürecinin Etkileri**

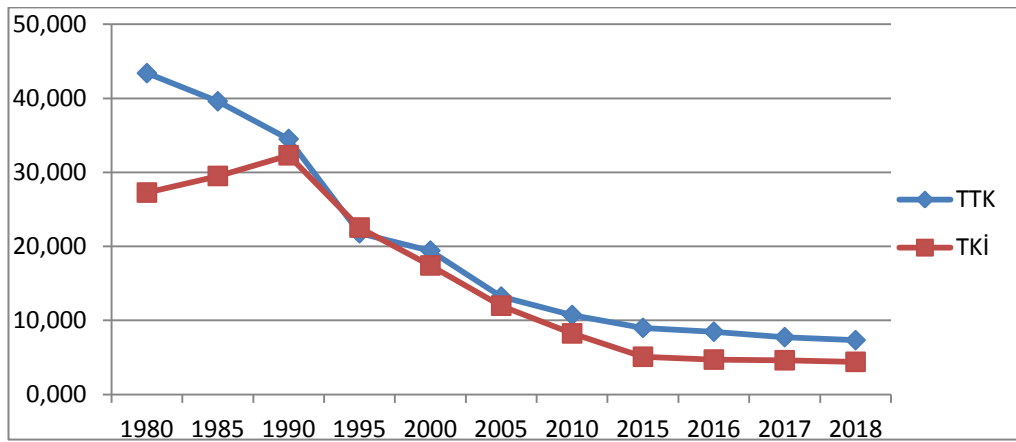
1970'li yıllardan itibaren bir birikim krizi yaşanmaya başlanmış, liberal çevrelerin krizin sebebi olarak “sosyal devlet” uygulamalarını görmesi sonucu krizden çıkış yolu olarak gelecek yıllarda daha da çok taraftar bulacak olan neoliberal düşüncüyü görmüştür. Özünde, sosyal devlet uygulamalarının terkedilerek yerine serbest piyasa koşullarının geçerli kılınması gerektiğini öngören bir anlayış olan neoliberalizme göre, sosyal devlet politikaları ile üretilen “kamu mal ve hizmetleri verimsiz ve hantaldır” ve krizin çıkmasındaki asıl neden de bu yapısal sorundur. Oysa serbest piyasa ekonomisinde üretilmiş olan mal ve hizmetler daha verimli ve etkilidir. Serbest piyasa ekonomisinin uygulanması ekonomideki tüm aktörler arasında rekabet olmasını sağlayacak ve bu rekabet de piyasada üretilen mal ve hizmetlerin daha kaliteli ve ucuza mal olmasını sağlayacaktır. Bu nedenle neoliberal politikalar kamu hizmetlerinin azaltılmasını, devletin uyguladığı teşvik edici politikalarla özel sektörün piyasaya girmesinin

sağlanmasını ve sosyal refah programlarının çoğunlukla özel sektör aracılığıyla uygulanmasını öngörmektedir (Elbek ve Adaş, 2009).

Dünyada ilk olarak İngiltere’de kamu maden işletmelerinde uygulanmaya başlanmış olan neoliberal politikalar, Türkiye’de de aynı şekilde “*kamu madencilik kuruluşlarının özelleştirilmesi*” söylemiyle öne çıkmıştır ve bu söylem 1990’lı yıllarda artmıştır. Kamu işletmelerinin açığını yine kamu işletmelerinin verimsizliğine bağlayan ve bu açıkların özelleştirmelerin oluşturacağı rekabet ortamı ile ortadan kaldırılacağı, oluşturulan rekabet ortamı ile fiyat ve maliyetlerin düşüp, verimlilik ve kalitenin artacağı ve böylece ülkedeki sermaye sıkıntısının aşılabileceği düşüncesi ile 1993 yılında Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı tarafından yapılan Türkiye 2. Madencilik Şurası’nda madencilik sektörünün geliştirilmesi için;

“- Zonguldak Taşkömürü Havzası’ndaki ocakların tümü göreceli olarak küçültülüp, “leasing” yoluyla özel teşebbüse devredilmeli, merkez atölyeleri ile ulaştırma araçları özel sektöre satılmalı, TTK’nun üretim faaliyeti olmayan tüm taşkömürü ruhsatları satış veya rödovans yolu ile özel şahıslara devredilmeli,

- Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu’na ait termik santralleri besleyen kömür işletmeleri, beslediği santraller ile birleştirilerek özelleştirilmelidir.” gibi öneriler sunulmuştur. Şura’da sunulan öneriler doğrultusunda devlet, kamu maden kurumlarındaki yatırımlarından vazgeçmiş, bu kuruluşlarda verilen hizmetler dışarıdan satın alınmaya başlanmıştır. Bu da kamu kurumlarında istihdam edilen işçi sayısında azalmalara neden olmuştur (Tamzok, 2007).



**Şekil 1.** TKİ ve TTK Kurumlarında Yıllar İtibariyle Çalışan Sayıları  
**Kaynak:** TKİ, 2018; TTK, 2018.

Özelleştirme uygulamaları sendikasılaştırmayı, çalışma koşullarının kötüleşmesini, sosyal güvenlik uygulamalarının zayıflamasını, ücretlerin düşmesini ve istihdamda azalmayı beraberinde getirmektedir (Güler Müftüoğlu ve Taniş, 2010). Şekil 1’de de görüldüğü üzere özellikle 1990’lı yıllardan sonra hem TTK hem de TKİ’de işçi sayıları büyük bir oranda azalmaktadır. TKİ’de 1980 yılında istihdam edilen işçi sayısı 27.254 iken 2018’te bu sayı 4,386 olmuştur. TTK’de ise 1980 yılında 43.383 olan işçi sayısının 2018 yılına gelindiğinde 7,318’lere kadar gerilediği görülmektedir. Kamu kurumlarının işçi sayılarını azaltıp sektörü adeta özel sektöre devretmesi ve ihracata dayalı ekonomik büyüme politikalarının uygulanması işsizliği artırmakta ve işçileri sermaye sahiplerinin vicdanına terk etmektedir (Sarıkaya, 2013). İşçi, yedek işgücü ordusu ile korkutularak söylenen işe hiçbir koşulda itiraz etmeden çalışmak zorunda bırakılmaktadır.

Özelleştirmelerin ilk dönemlerinde TTK’dan maden ocağı kiralayan taşeronların üretim yapmak için gerekli olan teçhizat olarak TTK’nın hurdaya çıkmış ekipmanlarını tamir edip kullandığı görülmektedir. İşçi olarak ise hem işi bildikleri için hem de sigorta yapmamak için TTK’dan emekli olmuş işçileri tercih etmekte oldukları, o dönemde çalışanların çoğunluğunun sigortasının olmadığı görülmektedir. İşçiler için yatakhane, banyo, yemekhane olarak TTK’nin terk ettiği sahalardaki eski ambar ve binalar kullanılmaktadır. Görüldüğü üzere taşeron işletme sahipleri her türlü yatırımdan kaçınarak, maliyetini minimize edip karını maksimuma çıkarmak için derme çatma yerlerde, TTK’nin hurda malzemeleriyle üretim yapmaya çalışmaktadır. İşçiler için de hiçbir işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemi alınmadığı, işçilerin günde 10-12 saate yakın çalıştığı, iş elbisesi, çizme, baret, maske gibi işin gerektirdiği koruyucu ekipmanların verilmediği, ücretlerini ise düzensiz hatta bazen 3-4 ayda bir alabildikleri görülmektedir. Ocaklarda kömür çıkarma ve nakliye işlemleri de tamamen insan gücüne dayalı olarak yapılmakta, başyukarı malzeme nakillerinde işçilerin bellerine bağladıkları iple malzemeyi direk çektiği görülmektedir. İşyeri hekimi olmadığı gibi aciliyeti olmayan iş kazalarında işçilerin kendi başlarının çaresine baktığı, yaralanmalar sonucu uzun süre çalışamayacak duruma gelenlere ise eğer işveren ile arası iyi ise tedavi masraflarının verildiği aksi durumda işçiye çalışmadığı süre içerisinde hiçbir ücret verilmediği, ölümlü iş kazalarında ise defin ve hastane masrafları

karşılanıp aileye de sus payı olarak para verilerek iş cinayetlerinin üstünün kapatıldığı görülmektedir (Tuncer, 1998).

### 3.3. MADENCİLİKTE ÖZEL İŞLETMECİLİK VE RÖDOVANS UYGULAMALARI

Fransızca kökenli “gelir- irat” anlamları olan rödovans kelimesi Türkçe’de “aidat” olarak geçmektedir. Günümüzde madencilik literatüründe kullanılan bir terim olarak rödovans “*maden ruhsat alanlarının, hukuki hak ve sorumlulukları kendisinde kalması koşuluyla hak sahibi tarafından sözleşme ile gerçek veya tüzel bir kişiye, bir süre tahsis edilmesi durumunda, maden ocağının işletilmesini üstlenen gerçek veya tüzel kişinin, esas ruhsat sahibine, işlettiği her bir ton maden için ödemeyi taahhüt ettiği meblağ*” olarak açıklanmaktadır (Ergüzeloğlu Kilim, 2005).

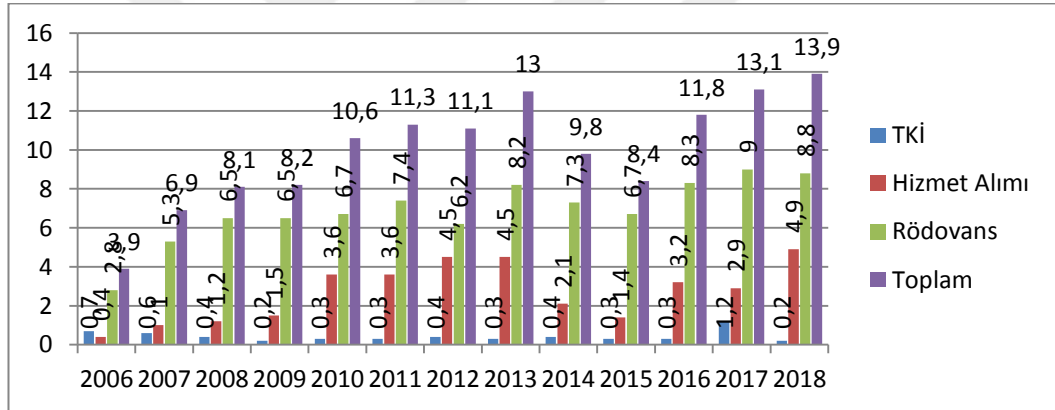
Madenler halkın ortak malı olarak kabul edildiğinden hüküm ve tasarrufu devlete aittir. Yani madenlerin aranması, yönetilmesi ve işletilmesi hakkı devlete aittir. Rödovansla alakalı özel bir hukuki düzenleme olmamasına rağmen, Anayasa’nın 168. maddesine göre; devlet madenlerin arama ve işletme hakkını belli bir süre için gerçek ve tüzel kişilere devredebilmektedir. 3213 Sayılı Maden Kanunu 5. maddesine bakıldığında ise madenlerde “*hakların bölünmemesi ilkesi*” kabul edilerek; madenlerin arama, ön işleme ve işletme ruhsatlarının hiç birisinin hisselerine bölünmemesi, bu ruhsatların tek bir tüzel ve gerçek kişiye ait olacağı kabul edilmiştir. Bu yasaya göre; madenlerin özel sözleşmelerle 3. kişilere devri mümkün değildir<sup>7</sup>. Fakat uygulamada ruhsat sahiplerinin özel sözleşmelerle, belirli bir meblağ karşılığında maden çıkarma ve satış haklarını özel kişilere bıraktıkları görülmektedir. Bir özelleştirme yöntemi olan rödovansın hukuka aykırı olduğu görülmektedir. Fakat 1990 yılında Maden Kanunu uygulanmasına dair Yönetmeliğin 32. maddesindeki “*üçüncü kişi ve kuruluşların ruhsat sahipleri ile yapmış oldukları rödovans, kira, taşeron vb. sözleşmelere dayanarak ruhsat sahasında faaliyette bulunabilmesi Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığının iznine*

---

<sup>7</sup> 04.02.2015 tarihli 6592 sayılı Yasanın 3. Maddesi ile bu hüküm şu şekilde değiştirilmiştir: “Maden ruhsatları, görünür rezerv geliştirme hakkı ve buluculuk hakkı devredilebilir. Devir yapılmadan önce arama ve işletme ruhsatlarının devredildiği tarihteki ruhsat bedelinin iki katı tutarında devir bedeli alınır. Devir Bakanlık onayı ile gerçekleşir.”

bağlanmıştır” değişikliği ile rödovans sözleşmeleri yönetmelik düzeyinde de olsa tanınmıştır. Rödovans uygulamaları ancak 2004 yılında 5177 sayılı Yasa ile 3213 sayılı Maden Yasası’nda yapılan değişiklik ile yasal dayanağa kavuşmuştur (Çankaya, 2014).

TKİ’de ilk kez 1983 yılında bir ruhsat sahasının Kömür İşletmeleri A.Ş.’ye verilmesi ile rödovans başlamıştır. 1984’te çıkarılan 151 nolu kararla birlikte Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı (ETKB) özel sektörün işleteceği sahaların çalıştırılma şekil ve şartlarının belirlenmesinde yetkili kılınmıştır. Bu yıldan itibaren rödovans ihalelerine, ETKB ve TKİ’nin birlikte belirlediği usul ve esaslar çerçevesinde yoğun bir şekilde başlanmıştır. TKİ 2002’den itibaren, zarar eden maden işletmelerini kapatıp bunların bir kısmını da rödovans karşılığı özel işletmelere devretmiştir (Ediger, 2015). Bu durum rödovans uygulamalarının boyutunu da büyütüştür (Ergüzelöğlü Kilim, 2005).



**Şekil 2.** TKİ Yeraltı İşletmeciliği İle Yapılan Tüvenan<sup>8</sup> Kömür Üretim Miktarları (Milyon Ton)

**Kaynak:** TKİ 2018 yılı faaliyet raporu.

TKİ’nin son yayımladığı 2018 yılı faaliyet raporuna göre; 2018 yılında 8,8 milyon ton üretim ile %63,31’i rödovans karşılığı, 4,9 milyon ton üretim ile %32,25’i hizmet alımı ve sadece 0,2 milyon ton üretim ile %1,44’si TKİ tarafından toplam 13,9 milyon ton yeraltı tüvenan kömür üretilmiştir (TKİ, 2017). Şekil 2’den de görüldüğü gibi; TKİ, 2006 yılından itibaren yeraltı işletmeciliğinin büyük bir çoğunluğunu rödovans işletmeciliğine bırakmıştır.

<sup>8</sup> İşlenmemiş.



TTK'da ise yeni yatırımlar ve istihdam yaratılacağı düşüncesinden hareketle 1988'de, kurum tarafından işletilmesi ekonomik olmayan, yeryüzüne yakın, dağınık ve küçük ölçekli ruhsat sahalarının rödovans yoluyla özel işletmelere devredilmesi öngörülmüştür. Bu yolla Havzadaki kaçak ocak işletmeciliğinin de engellenebileceği düşünülmüştür. Fakat zamanla bu düşüncenin doğru olmadığı, uygulamanın kaçak kömür işletmeciliğini bitirmekten ziyade daha da arttırdığı, hatta bu işletmecilerin rödovans işletmecilerinin taşeronları haline geldiği görülmektedir. Üretim hedefini daha ucuza mal edebilmek adına rödovans işletmecilerinin, ruhsat sahalarındaki kaçak ocak işletmeciliğine göz yumduğu görülmektedir. Yetkililer tarafından da TTK'nın çalışmadığı yerlerdeki kömür rezervinin ekonomiye kazandırılması amacıyla kaçak kömür işletmeciliğine göz yumulduğu ifade edilmektedir (Zaman, 2012). Rödovansçı şirketlerin taşeronlarının çoğunun madencilik ile ilgisi olmayan temizlik, turizm, gıda, nakliyat, inşaat, pazarlama gibi faaliyet alanlarından olduğu (Ergüzeloğlu Kilim, 2005) ve bu işletmelerin madencilik bilgi ve deneyimi olmadan adeta 19. yy şartlarında üretim yaptığı, işçi sağlığı ve iş güvenliği adına hiçbir önlem almadıkları görülmektedir (Sarıkaya, 2013).

**Tablo 1.** TTK Rödovanslı Sahalar

| Yıl  | Rödovanslı Saha Sayısı | Üretim Miktarı (Ton) | Yıl  | Rödovanslı Saha Sayısı | Üretim Miktarı (Ton) |
|------|------------------------|----------------------|------|------------------------|----------------------|
| 2009 | 24                     | 1.003.759.732        | 2013 | 27                     | 590.341.840          |
| 2010 | 27                     | 883.073.645          | 2014 | 26                     | 519.924.370          |
| 2011 | 27                     | 1.026.732.000        | 2015 | 18                     | 486.399.973          |
| 2012 | 30                     | 835.156.650          | 2016 | 13                     | 321.083.865          |

**Kaynak:** [www.taskomuru.gov.tr](http://www.taskomuru.gov.tr), Erişim Tarihi, 07.12.2016.

TTK'nın kuruluş amacı, kendi sayfasında da belirttiği gibi “*genel sanayi ve enerji politikasına uygun olarak taşkömürü ile taşkömürü havzasındaki diğer maden rezervlerini en iyi şekilde değerlendirmek, yurt ekonomisine azami katkıda bulunmak*”tır. Ancak Tablo 1’de de görüldüğü üzere TTK’de birçok saha rödovans yoluyla özel işletmeciliğe bırakılmıştır. Bu da, TTK’nın kuruluş amacını yerine getirmeyip kendi yapması gereken işi, deneyim ve uzmanlık bakımından yetersiz olan işletmelere devrettiğini göstermektedir. Bu uygulamaların sonucunda, hem ölümlü ve yaralanmalı iş kazalarının arttığı hem de ülkedeki maden kaynaklarının uygun olmayan üretim yöntemleri ile heba edildiği görülmektedir (TMMOB, 2011). Tablo 1’de görülen 2015 ve 2016 yıllarındaki

rödovanslı sahaların sayısındaki azalmanın sebebi ise; Zonguldak Ticaret ve Sanayi Odası'na göre (2015), 2014 yılında gerçekleşen Soma faciası sonrası çıkarılan 6552 sayılı Yasa ile getirilen; işçilik ücretlerinin en az iki asgari ücret seviyesine çıkarılması, haftalık çalışma saatlerinin %20 oranında azaltılması, yıllık ücretli izinlerin artırılması, yeraltı işçilerinin erken emekliliğinin sağlanması ve işçi sağlığı ve iş güvenliği yönetmeliklerindeki yeni düzenlemelerin işletmelere ağır maliyetler yüklemesidir.

Özelleştirme ve rödovans sistemiyle madencilik sektörüne giren işletmelerin büyük bir çoğunluğu küçük ve orta ölçekli işletmelerdir. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun son yayınladığı 2017 yılı istatistiklerine göre; kömür ve linyit çıkarılması işinde bulunan 13'ü kamu, 423'ü özel işletmenin; 71'i işyerinde 1 tane, 73'ü 2-3 arası, 53'ü 4-6 arası, 31'i 7-9 arası, 39'u 10-19 arası, 21'i 20-29 arası, 45'i 30-49 arası, 45'i 50-99 arası, 33'ü 100-249 arası, 12'si 250-499 arası, 1'i 500-749 arası, 3'ü 750-999 arası ve 9'u da 1000+ arasında sigortalı işçi çalıştırmaktadır. Verilere göre; bu sektörde bulunan işletmelerin %86.6'sı 50 ve 50'den az işçi sayısına sahip küçük işletmelerdir. Bu tür işletmelerin de Tablo 1'de görüldüğü gibi çok yüksek miktarlarda kömür üretimi yapabilmeleri için sermaye yapıları yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle de; işçi sağlığı ve iş güvenliğine, çevreye, aramaya, araştırma- geliştirmeye yapılacak olan harcamalar maliyet artırıcı olarak görülmekte ve sınırlı ölçülerde yapılmaktadır. Bu işletmelerin, teknolojiye ve mekanizasyona yatırım yapmayıp kar artışını sadece emek yoğun sistemde aramaları da sektörde büyük bir sorun teşkil etmektedir. Kömür üretimi ciddi bir kurumsal kültür gerektirmektedir. Çünkü kömür üretimi doğası gereği uzun birikim ve deneyime, güçlü bir finansal altyapıya gereksinim duymaktadır. Dolayısıyla üretim, özelleştirme ve rödovansla yeterince birikim, deneyim ve finansmana sahip olmayan işletmelere verilince özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından ölümlü ve yaralanmalı iş kazalarının arttığı görülmektedir (Tamzok, 2014).

Kömür ve linyit çıkarılması işinin büyük bir çoğunluğu neoliberal politikaların uygulanmasıyla beraber özel sektöre devredilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yayınladığı 2017 yılı istatistiklerine göre; 2017 yılında 436 işyerinin %97'si özeldir. Bu işyerlerinin de %86,6'sı 50 ve 50'den az işçi sayısına sahip küçük işletmelerdir. Tablo 2'de de görülebileceği üzere 2007-2017 yılları arasında

kömür ve linyit işlerindeki işyeri sayılarının büyük bir çoğunluğu özel sektörün elindedir. Özel sektörde kamu sektörüne nazaran ortalama yaklaşık 2,5 kat daha fazla işçi çalıştırılmaktadır. Ancak işçilerin ortalama günlük kazançlarına bakacak olunursa da kamu sektöründe çalışan işçilerin özel sektörde çalışan işçilere göre yaklaşık 3 kat daha fazla kazanç elde ettikleri görülmektedir (SGK, 2007-2017). Bu verilerden de özel sektör maden işletmelerinin ucuz işçi çalıştıran küçük işletmeler olduğu görülmektedir.

**Tablo 2.** Kömür ve Linyit Çıkarma İşleri Kamu-Özel Karşılaştırması

|      | KAMU          |             |                             | ÖZEL          |             |                             |
|------|---------------|-------------|-----------------------------|---------------|-------------|-----------------------------|
|      | İşyeri Sayısı | İşçi Sayısı | Ortalama günlük Kazanç (TL) | İşyeri Sayısı | İşçi Sayısı | Ortalama günlük Kazanç (TL) |
| 2007 | 22            | 15,170      | 104,22                      | 456           | 28,107      | 30,05                       |
| 2008 | 22            | 15,051      | 115,86                      | 483           | 34,436      | 32,65                       |
| 2009 | 49            | 14,634      | 127,60                      | 626           | 37,341      | 35,21                       |
| 2010 | 48            | 13,757      | 134,46                      | 649           | 36,386      | 39,00                       |
| 2011 | 49            | 13,401      | 153,43                      | 691           | 38,261      | 42,36                       |
| 2012 | 51            | 12,750      | 163,16                      | 705           | 38,199      | 53,80                       |
| 2013 | 46            | 11,826      | 199,42                      | 694           | 36,880      | 59,61                       |
| 2014 | 38            | 11,935      | 215,20                      | 679           | 29,123      | 78,60                       |
| 2015 | 29            | 11,466      | 248,87                      | 627           | 29,042      | 94,83                       |
| 2016 | 29            | 10,252      | 289,20                      | 585           | 27,330      | 124,07                      |
| 2017 | 13            | 10,420      | 333,37                      | 423           | 27,176      | 138,48                      |

**Kaynak:** SGK İstatistik Yıllığı 2007-2017.

## II.BÖLÜM

### KÖMÜR MADENCİLİĞİ SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ: HUKUKİ DURUM VE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

#### 1.ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

##### 1.1. ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları

Birleşmiş Milletlere bağlı bir uzmanlık örgütü olan ve başlıca hedefleri “çalışma yaşamında hakların yaşama geçirilmesi, insana yakışır istihdam fırsatlarının teşvik edilmesi, sosyal korumanın güçlendirilmesi ve çalışma yaşamıyla ilgili konularda diyalogun güçlendirilmesi” olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışma hayatına ilişkin standartların, sözleşme ve tavsiye kararları üçlü yapı (hükümet-işveren ve işçi) tarafından kabul edilmesi için çalışan uluslararası bir örgüttür (ILO, 2019a). Sözleşmeler, onaylandıkları zaman üye devletler açısından bağlayıcı hale gelen antlaşmalardır. Tavsiye kararları ise bağlayıcı olmamakla birlikte üye devletler için rehber niteliğinde belgelerdir (Kamu Denetçiliği Kurumu, 2015).

Türkiye ILO'nun 8 temel sözleşmesinin<sup>9</sup> tamamını, 4 yönetim Sözleşmesinin 3'ünü ve 177 teknik sözleşmesinin de 48'i olmak üzere 59 tane sözleşmesini onaylamıştır (ILO, 2019b).

ILO'nun madencilik, özellikle kömür madenciliği sektörüne ilişkin standartları belirlemek için de üç teknik sözleşme, bu sözleşmelerden birine dair bir tavsiye kararı ve çeşitli uygulama kılavuzları hazırladığı görülmektedir. Bunlar şu şekildedir (ILO, 2019b):

- 45 Numaralı Yeraltı İşleri (Her Nevi Maden Ocaklarında Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında) Sözleşmesi (Teknik

---

<sup>9</sup> Türkiye'nin de onaylamış olduğu çalışma hayatına ilişkin 8 temel sözleşme: 29 Numaralı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1930), 87 Numaralı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948), 98 Numaralı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (1949), 100 Numaralı Eşit Ücret Sözleşmesi (1951), 105 Numaralı Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi (1957), 111 Numaralı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (1958), 138 Numaralı Asgari Yaş Sözleşmesi (1973) ve 182 Numaralı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi (1999)'dir (ILO, 2019c).

Sözleşme, ILO Kabul Tarihi: 04.06.1935, Türkiye’de yürürlüğe girdiği tarih 21.04.1938),

- 123 Numaralı Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi (Teknik Sözleşme, ILO Kabul Tarihi: 22.06.1965, Türkiye’de yürürlüğe girdiği tarih: 08.12.1992),
- 176 Numaralı Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi (Teknik Sözleşme, ILO Kabul Tarihi: 22.04.1995, Türkiye’de yürürlüğe girdiği tarih: 23.03.2015),
- 176 Numaralı Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesine İlişkin 183 Numaralı Tavsiye Kararı (1995),
- Yeraltı Kömür Madenlerinde Güvenlik ve Sağlık ILO Uygulama Kılavuzu (2006)
- Açık Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Uygulama Kılavuzu (1991)
- Küçük Ölçekli Yüzey Madenlerinde Güvenlik ve Sağlık El Rehberi ( Sektörel Çalışma Belgesi No:168)
- Kömür Madenlerinde Yeraltı Çalışmalar İçin Model Güvenlik Düzenlemeleri Kodu (1949)
- Kömür Madenlerinde Yer Altında Elektrik Kullanımı Nedeniyle Oluşan Kazaların Önlenmesi ILO Meslek Rehberi (1959)
- Kömür Madenlerinde Yer Altında Yangın Nedeniyle Oluşan Kazaların Önlenmesi ILO Meslek Rehberi (1959)
- Kömür Madenlerinde Yeraltı Patlamaları Nedeniyle Oluşan Kazaların Önlenmesi ILO Meslek Rehberi (1974)
- Kömür Madenlerinde Güvenlik ve Sağlık ILO Meslek Rehberi (1986).

### **1.1.1. 176 Sayılı ILO Sözleşmesi**

176 Sayılı Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi’nin başlangıç kısmında belirtildiği üzere, bu sözleşme 6 Haziran 1995 tarihinde Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu’nun Cenevre’de yapmış olduğu 82. oturumunda, madencilik sektöründe çalışan işçilerin karşılaştıkları tehlike ve risklere ilişkin gerekli güvenlik ve sağlık önlemlerinin hazırlanması ve uygulanması, bu süreçte de işçilere danışılması gerekliliği ve işçilerin eğitim almalarının ve

bilgilendirilmelerinin işçiler açısından bir gereklilik ve hak olduğu belirtilmiş ve bu doğrultuda kabul edilmiştir. Türkiye bu Sözleşmeyi 12 Aralık 2014 tarihinde 29203 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6580 sayılı Yasa ile onaylamıştır (ILO, 2019d).

24 maddeden oluşan 176 Sayılı Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi 1. maddesinde maden ve işveren tanımlarını yapmaktadır. Bu sözleşme yeraltı, yerüstü, kamu veya özel sektör ayırmadan tüm madencilik faaliyeti yapan mekanları maden kabul etmektedir. Dolayısıyla bu Sözleşme tüm madenler için geçerlidir. Sözleşmeye göre (ILO, 2019d) işveren ; *“bir madende bir ya da daha fazla sayıda işçi, duruma göre operatör, baş yüklenici, yüklenici ya da taşeron çalıştıran gerçek ya da tüzel kişidir”*.

Sözleşmenin 6-12. maddelerinde işverenlere yüklenmiş sorumluluklar detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Buna göre; işçi sağlığı ve iş güvenliği konularına önem verilmesi, madenlerde meydana gelebilecek iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı ilgili yasa ve yönetmelikte belirlenen tedbirlerin alınması, işçilere güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı hazırlanması, madenlerde oluşabilecek her türlü güvenlik ve sağlık riskinin ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesi için tüm gerekli önlemlerin alınması gibi sorumluluklar işverene yüklenmiştir.

Sözleşmenin 13-15. maddelerinde ise işçilere ve işçi temsilcilerine tanınan hak ve görevler detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Buna göre işçi ve temsilcilerine, madenlerde meydana gelen veya gelebilecek kazaları ve tehlikeleri işverene ve yetkili mercie bildirme, bu tehlikeler ile ilgili denetim ve araştırma yapılmasını talep etme, kendi güvenlik ve sağlıkları konusunda ciddi tehlikeli bir durum ortaya çıktığı zaman madendeki yeri terk etme, kendi aralarında güvenlik ve sağlık temsilcileri seçme gibi hak ve sorumluluklar yüklenmiştir.

13.05.2014 tarihinde Soma faciasında 301 maden işçisinin, 28.10.2014 tarihinde de Ermenek faciasında 34 maden işçisinin ölümünden sonra 176 sayılı ILO Sözleşmesinin ülkemizde onaylanmamış olması çok tartışılan konulardan olmuş ve iş kazalarının önlenememesinde etkisi olduğu ileri sürülmüştür. Ancak bu kazaların yasadaki eksiklikten kaynaklandığı da iddia edilmiştir (Gerek, 2015). Çünkü Türkiye’de işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ileride de ayrıntılı

işlenecek olan ulusal mevzuatta başta 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olmak üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gibi çok sayıda düzenleme bulunmaktadır (Öztuna, 2015).

Bu ulusal yasa ve yönetmelikler incelendiğinde de 176 Sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Hakkında ILO Sözleşmesi'nin içerdiği koruma ve güvenlik önlemlerine büyük ölçüde yer verildiği görülmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere, Türkiye'deki esas problem yasa, yönetmelik eksikliği değil, iş güvenliği kültürünün olmayışı ve hem işverenlerin, hem devletin hem de işçilerin iş güvenliğine bakış açılarıdır. İş güvenliği sisteminde en önemli nokta devletin iş güvenliği alanında yapmış olduğu yasal düzenlemeleri etkin bir biçimde denetlemesi ve bu düzenlemelere uyulmadığı takdirde caydırıcı yaptırımları uygulaması ve yargının devreye girmesidir. Nitekim Türkiye'nin birçok kez acı şekilde deneyimlediği üzere, devlet etkin bir denetleme sistemi kurmamakta, sadece yasanın getirdiği iş güvenliği uygulamaları da işverenler tarafından maliyet kalemi olarak görülerek göz ardı edilmektedir. Türkiye'nin 176 sayılı ILO Sözleşmesini onaylayarak taraf olması, ulusal mevzuatta içerdiği önlemlerin çoğunun zaten bulunmasına rağmen, uluslararası hukukta sorumluluklar üstlenmesine ve bundan dolayı da daha etkili bir iş güvenliği politikası uygulamasına ve yürütmesine katkı sağlayacağından dolayı önemlidir (Türkiye Barolar Birliği, 2015).

### **1.1.2. Yeraltı Kömür Madenlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin ILO Uygulama Rehberi**

Yeraltı Kömür Madenlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin ILO Uygulama Rehberinin orijinali 1986 yılında kabul edilmiş ancak ILO Yönetim Kurulu'nun 2005 yılında yapmış olduğu 292. toplantısında alınan karara göre, kömür madenlerinde güvenlik ve sağlığa yönelik yeniden ele alınarak düzenlenmesine karar verilmiştir. Rehber niteliğinde olan belge, 8-13 Mayıs 2006 tarihleri

arasında Cenevre’de Yeraltı Kömür Madenlerinde Sağlık ve Güvenlikle İlgili Uzmanlar Toplantısında kabul edilmiştir (ILO, 2011).

Kılavuzun amacı, 176 Sayılı Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesinin ve bu sözleşmeye ilişkin 183 Numaralı Tavsiye Kararının düzenlediği kuralların desteklenmesi ve bu kuralların uygulanmasının kolaylaştırılmasıdır. Rehber, sözleşme olmadığı için üye devletler açısından bağlayıcı nitelikte değildir (ILO, 2011).

Rehberin içeriği incelendiğinde, yeraltı kömür madenlerinde iş güvenliği ve sağlığı yönetim sistemleri, iş sağlığı hizmetleri, risk değerlendirme ve önleme yöntemleri, genel fiziksel, kimyasal, ergonomik tehlikeler, kömür tozunun tutuşması, solunabilir tozlar, maden yangınları, su, gaz ve malzeme patlamaları, elektrik sistemleri, patlayıcılar ve ateşleme, yer üstündeki binalar ve yapılar, madencilik işlemlerine başlama ve ara verme, insan ve malzeme nakli yapılan giriş ve çıkış yolları, tavan ve duvar tahkimatları, havalandırma, aydınlatma, yeterlilik ve eğitim, kişisel koruyucu donanım, acil durumlara hazırlanma ve kurtarma, iş yönetimi, özel koruma önlemleri, kişisel hijyen gibi birçok konuda detaylı düzenlemeler bulunduğu görülmektedir (ILO, 2011).

Rehber çok fazla ayrıntılı hükme sahip olsa da taraf ülkelerin sahip oldukları teknolojik olanaklar ve kendilerine özgü sosyo-ekonomik şartlar dolayısıyla uygulamada ülkeden ülkeye farklılıklar olabilmektedir (Devlet Denetleme Kurulu, 2011).

## **1.2. AB İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı**

İş sağlığı ve güvenliği politikaları Avrupa Birliği için sosyal politika açısından önem verilen konulardan bir tanesidir. Hatta Birliğin kuruluşundan itibaren yapmış olduğu düzenlemeler incelendiğinde sosyal politika konuları içinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda detaylı ve somut düzenlemelerin öncelikli yapıldığı görülmektedir (ÇSGB, 2014). Birliğe üye olan ülkeler arasında ortak bir kural ve standart yaratılması amacıyla 1 Temmuz 1987’de yürürlüğe giren Avrupa Tek Senedi AB’de işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki en önemli adım olmuştur (Baloğlu, 2015). Bunun sonucunda da 1989 yılında Birliğin iş sağlığı ve güvenliğine dair temel yaklaşımını ortaya koyan ana direktif olan 89/391/EEC sayılı İşyerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenlik Tedbirlerini



İyileştirmeye Dair Tedbirlere Yönelik Konsey Direktifi çıkarılmıştır (Yılmaz, 2009).

AB’de işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki en temel belgeler arasında yer alan ve Çerçeve Direktif olarak da geçen bu direktif alana “önleyicilik” ve “ortak sorumluluk” ilkeleri getirmesi bakımında oldukça önemlidir (Akın, 2005). Direktif iş sağlığı ve güvenliği konusunda; önleme politikalarının geliştirilmesi, risk değerlendirmesi ve mevcut bulunan risklerin ortadan kaldırılması, İSG’ye ilişkin tüm süreçlerin ve risk değerlendirmelerinin kayıt altına alınması, işçilere ve işçilerin temsilcilerine eğitim verilmesi, İSG süreçlerine katılımlarının sağlanması ve ihtiyaç duyulduğunda danışmanlık hizmetlerinin verilmesi gibi tavsiyeler vermektedir (Avrupa Komisyonu, 1989).

Birliğin madenlerde iş güvenliği ve sağlığı konusuna ilişkin hazırlamış olduğu düzenlemelerin; temel yaklaşımı ortaya koyan başta 12.06.1989 tarihli 89/391/EEC sayılı “İşyerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenlik Tedbirlerini İyileştirmeye Dair Tedbirlere Yönelik Konsey Direktifi” olmak üzere, 03.11.1992 tarihli 92/91/EEC sayılı “Kıyılarda ve Açık Denizlerde Sondaj Yoluyla Maden Çıkaran Endüstrilerde Çalışanların Güvenlik ve Sağlık Korumalarının İyileştirilmesi ile İlgili Asgari Gereksinimler Hakkında Konsey Direktifi” ve 03.12.1992 tarihli 92/104/EEC sayılı “Yerüstü ve Yeraltı Madencilğinde Çalışanların Güvenlik ve Sağlık Korumalarının İyileştirilmesi ile İlgili Asgari Gereksinimler Hakkında Konsey Direktifi” olduğu görülmektedir. Türkiye gibi Avrupa Birliği uyum sürecinde olan ve Birliğe üye olan ülkeler bu Direktifleri iç hukuklarına göre düzenleyerek uygulamalıdır (Kamu Denetçiliği Kurumu, 2015).

## **2. ULUSAL DÜZENLEMELER**

### **2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Maden İşçileri**

2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu neoliberal politikaların uygulanabilirliğini sağlayan yasa olduğu için bu yasayla birlikte esnek ve kuralsız çalışma, taşeronlaştırma gibi sermaye lehine uygulamalar getirilmiştir (Güler Müftüoğlu ve Taniş, 2010).

4857 sayılı İş Kanununda her türlü yer altında veya su altındaki işlerde on sekiz yaşını doldurmamış olan erkeklerin ve her yaştaki kadınların çalıştırılmasının yasak olduğuna hükmedilmiştir (md. 72).

4857 sayılı İş Kanunu'nda maden işçilerinin çalışma koşullarına dair düzenlemelerin büyük bölümü Soma Faciası sonrası değişikliğe uğramıştır. İş Kanununun çalışma sürelerini düzenleyen 63. maddesi de faciadan sonra çıkarılan 6552 sayılı Torba Yasanın 7. maddesi ile değiştirilmiştir. Bu değişiklik ile yeraltı maden işlerinde çalışan işçiler için yeraltındaki çalışma süresi; günlük en fazla 6 saat, haftalık ise en fazla 36 saat olarak belirlenmiştir. İşçi lehine gözükten bu düzenlemelerin facianın etkisiyle alelacele, üzerinde çok tartışılmadan, ülkenin gerçekleri ve çalışma hayatı dikkate alınmadan düzenlendiği görülmektedir. Bu düzenleme uygulanmaya başladıktan sonra birçok maden ocağının kapanma ya da işçi çıkarma yoluna gitmesi de bu durumun göstergesidir (Türkiye Barolar Birliği, 2015). Nitekim düzenlenmesinin üzerinden çok zaman geçmeden bu hüküm 04.04.2015 tarihli 6645 Sayılı Torba Yasanın 34. maddesi ile çalışma süresi günlük en fazla 7,5 saat, haftalık çalışma süresi ise en fazla 37,5 saat olarak değiştirilmiştir.

Madenlerdeki çalışma koşulları ile ilgili en önemli düzenlemelerden biri madde 66/a'da düzenlenen "Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler" in işçinin günlük çalışma süresinden sayılmasıdır. Ancak ileride daha detaylı olarak incelenecek olan 13 Mayıs 2014 tarihinde meydana gelen Soma faciasında da görüldüğü gibi yasadaki bu düzenleme gerçekte uygulanmamakta, işçiler çalışma saatinden önce madene girip, vardiya değişimini yeraltında yapmaktadır.

6552 sayılı Torba Yasanın 4.maddesi ile İş Kanununun "Fazla Çalışma Ücreti" başlıklı 41. maddesinde yapılan değişikle yasanın "Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma" başlıklı 42. maddesi ve "Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma" başlıklı 43. maddesinde belirlenen haller dışında yeraltında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı düzenlenmiştir. İşçiye, Yasanın 42. ve 43. maddelerinde sayılan hallerde çalıştırıldığında haftalık 37,5 saati aşan

her bir saat fazla çalışma için en az %100 arttırılarak zamlı ücret verileceği hükmüne yer verilmiştir.

Madenle ilgili bir başka düzenleme de 6552 sayılı Torba Yasanın ek madde 9 ile 3213 sayılı Maden Kanununa yaptığı “Bu Kanunun 2 nci maddesinde sayılan 4. grup madenlerden “İnyit” ve “taşkömürü” çıkarılan işyerlerinde, yer altında çalışan işçilere ödenecek ücret miktarı 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesi uyarınca belirlenen asgari ücretin iki katından az olamaz” düzenlemesidir. Ayrıca facia sonrası işçilerin lehine olarak 6552 sayılı Torba Yasa madde 5 ile 4857 sayılı Yasanın “yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri”ni düzenleyen 53. maddesine “Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır” hükmü eklenmiştir. Bu düzenleme ile yeraltında çalışan işçilerin; bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) çalışma süresi olanların en az 18 gün, beş yıldan fazla on beş yıldan az olanların en az 24 gün, on beş yıl (on beş yıl dahil) ve daha fazla olanların ise en az 30 gün yıllık ücretli izin hakkı olmuştur.

## **2.2. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Açısından Maden İşçileri**

Maden işçilerinin durumları sosyal güvenlik açısından değerlendirildiğinde; yeraltı işlerinin hayati tehlike yaratan ve sağlığa zararlı çalışma koşulları göz önüne alınarak sosyal güvenlik sisteminde bazı ayrıcalıklı düzenlemeler yapıldığı görülmektedir (Baycık, 2006).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası’nda emeklilik yaşına ilişkin geçici madde 9/a/b/c’ de değişik şartlar belirlenmiştir (Şahin ve Kablay, 2015). Bunlara göre;

- Yeraltı maden işlerinde sürekli olarak en az 20 yıldır çalışan ve bu işlerde en az 5000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödeyen işçiler yaş şartı aranmaksızın emekli olabilirler (5510 sK. Geçici md 9/a).
- Yeraltı işyerlerinde yeraltı münavebeli işlerinde en az 25 yıl çalışan ve en az 4000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödeyen işçiler yine yaş şartı aranmaksızın emekli olabilirler (5510 sK. Geçici md 9/b).

- 50 yaşını dolduran ve malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi çalışmalarının en az 1800 gününü yeraltı işlerinde geçirmiş olan işçilerde emekliliğe hak kazanırlar (5510 sK. Geçici md 9/c).

Maden işçileri için, ağır ve yıpratıcı işlerde çalışan işçilerin primlerine ek gün prim eklenerek daha erken emekli olmalarını sağlayan uygulama olan “fiili hizmet zammı” da uygulanmaktadır. Fiili hizmet zammı uygulaması ile yer altı maden ocaklarında çalışan işçilerin yaşlılık aylığına yaş sınırı beklemeden, daha az bir süre içinde hak kazanması amaçlanmıştır (Kablay, 2017). 5510 sayılı SSGSS geçici madde 9’un son fıkrasında da belirtildiği gibi işçilerin, yasanın yürürlük tarihinden önce veya sonra belirtilen işlerde geçen çalışmaları en az 1800 gün olduğunda bu çalışmalarının dörtte biri toplam prim ödeme gün sayılarına eklenir. Aynı zamanda malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi de normal işçi için işveren payı %11 iken, yeraltı maden işçisi için işveren payı %14 oranında belirlenmiştir (Değişik Fıkra: 17.4.2008-5754/70 md.).

### **2.3. 3213 Sayılı Maden Kanunu**

3213 Sayılı Maden Kanunu, madenlerin aranması, işletilmesi, üzerinde hak sahibi olunması ve terk edilmesine dair esas ve usulleri düzenlemek amacıyla 15.06.1985 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Türkiye’de madencilik faaliyetlerini düzenleyen temel yasadır. Yasa, madenleri 4 gruba ayırmaktadır. Linyit ve taşkömürü madenleri 4.grup içerisinde yer almaktadır.

Maden Kanunu madde 4’te, madenlerin devletin hüküm ve tasarrufunda olduğu ve içinde buldukları arzın mülkiyetine tabi olmadıkları düzenlenmiştir. Madde 5’te, madenler üzerinde kurulan ilk müracaat (takaddüm), arama ruhsatı, buluculuk, görünür rezerv geliştirme ve işletme ruhsatı haklarının hisselerle bölünemeyeceği, ancak maden ruhsatları, görünür rezerv geliştirme hakkı ve buluculuk hakkının devredilebileceği düzenlenmiştir. Maden hakları, madde 6’da belirtildiği üzere, medeni hakları kullanmaya ehil T.C. vatandaşlarına, T.C. yasalarına göre kurulmuş tüzel kişiliği haiz şirketlere, bu konuda yetkisi bulunan kamu iktisadi teşebbüsleri ile müesseseleri, bağlı ortaklıkları ve iştirakleri ile diğer kamu kurum, kuruluş ve idarelerine, gerçek veya tüzel tek kişi adına verilir.

Maden Kanunu madde 29’da madenlerdeki işletme faaliyetinin, projeye ve yasanın ilgili hükümlerine göre yürütüleceği, işletme projesine aykırı bir faaliyette bulunulduğu tespit edildiği zaman da eğer bu faaliyetler işletme açısından tehlikeli ise tehlike giderilinceye dek üretim faaliyetlerinin doğrudan durdurulacağı düzenlenmiştir.

3213 sayılı Maden Kanununda özel olarak düzenlenmeyen rödovans uygulamaları, 06.11.2010 tarih 27751 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Madencilik Faaliyetleri Uygulama Yönetmeliğini yürürlükten kaldırarak, 21.09.2017 tarihli 30187 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Maden Yönetmeliği ile düzenlenmektedir. Yeni Maden Yönetmeliği uygulamada düzenleme olmadığından kaynaklanan sorunları ve özellikle de rödovans sözleşmeleri ve rödovansçılarla ilgili konuları getirdiği düzenlemelerle açıklığa kavuşturmuştur (Karan, 2017)

Yürürlükten kaldırılan Madencilik Faaliyetleri Uygulama Yönetmeliği’nde rödovans sözleşmesi kavramının tanımı yapılmışken, rödovansçının kim olduğunun tanımı yapılmamıştır. Yeni Maden Yönetmeliği ile ilk kez rödovansçı kavramının tanımı yapılmıştır. Buna göre rödovansçı, *“Ruhsat sahalarındaki madenlerin üretilerek değerlendirilmesi amacıyla ruhsat sahiplerinin rödovans sözleşmesi imzaladığı gerçek ve tüzel kişiler, kamu kurum ve kuruluşları ile bunların iştirakleri”* şeklinde tanımlanmıştır. Bu değişiklik haricinde yeni yönetmelik ile rödovansçıya imalat haritalarının hazırlanması yükümlülüğü, ruhsat birleştirmelerinde rödovansçı bilgisinin eklenmesi gerekliliği, rödovansçılara Genel Müdürlükten bireysel olarak sevk fişi alma hakkı, rödovansçı bulunan maden sahalarının devrinde devralanın rızasının alınması şartı, ruhsat sahipleriyle üçüncü kişiler arasında yapılacak olan rödovans sözleşmelerinde Bakanlığın izninin alınması gibi birçok düzenleme getirilmiştir (Karan, 2017).

#### **2.4. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusu 4857 sayılı İş Kanunu’nda “İşçi Sağlığı ve Güvenliği” başlığı altında 77.-89. maddeler arasında düzenlenmekteydi. Ancak AB uyum yasalarıyla birlikte 20.06.2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı İş Güvenliği Yasası alandaki ilk özel yasa olarak yürürlüğe girmiştir. Yasa ilk

maddesinde de belirtildiği gibi; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ile mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve işçilere görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek amacıyla çıkarılmıştır. Yasanın çıkarılması ile 4857 sayılı Yasadaki ilgili maddeler yürürlükten kaldırılmıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı İş Güvenliği Kanununun kapsamı oldukça geniş tutularak, “kamu ve özel sektöre ait bütüm işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.” hükmü düzenlenmiştir (md.2/1). AB Direktiflerinin ve ILO Sözleşmelerinin bazı sektörler hariç kamu ve özel sektör ayırt etmeksizin tüm faaliyet alanlarına ve çalışanlarına uygulanmaktadır. 6331 sayılı Yasada AB’ye uyum yasası kapsamında çıkarıldığı için benzer şekilde, sayısı farketmeksizin işçi çalıştıran kamu ve özel sektör işverenlerinin ve işyerlerinin tamamı Yasa kapsamına alınmıştır. Kapsam bakımından incelendiğinde, o dönemde Türkiye’de çalışan işçilerin önemli bir kısmının işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarından faydalanamadığı görülmektedir (Kılıkış, 2013).

6331 sayılı İş Sağlığı İş Güvenliği Kanunu’nda belirtildiği üzere, herhangi bir çalışan sayısı sınırı koymaksızın, hem kamu hem de özel sektördeki tüm işyerlerinde, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanları kapsamıyla alakalı öğretilerde bazı eleştiriler yönetilmiştir (Demircioğlu ve Kaplan, 2016). Yasanın kapsamının çok geniş olduğu ve uygulanabilirlik açısından yasaya, belirli bir sayı üzerinde çalışanı bulunan işyerlerine uygulanması kriteri getirilmesinin daha doğru olduğu belirtilerek, kapsamının daraltılması önerilmiştir (Arıcı, 2013).

Centel (2013) ise; ülkemizdeki yüksek iş kazaları sebebiyle yasanın uygulama alanının çok geniş tutularak, işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarıyla toplumun büyük bir kesiminin güvence altına alınmak istendiğini belirtmiştir. Ancak etkin bir işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamasının etkin bir denetim mekanizmasıyla mümkün olacağını belirterek, bu kadar çok sayıdaki işyerini devletin sahip olduğu az sayıdaki denetim elemanı ile denetlemesinin mümkün olmadığını belirtmiştir. Dolayısıyla devlet denetim örgütünü nitelik ve nicelik yönünden geliştirmede bu Yasanın iş kazalarının azalması hususunda çok da etkili olmayacağını belirtmiştir.

Yasanın ikinci bölümünde de işveren ve çalışanların görev, yetki ve yükümlülükleri detaylı bir şekilde düzenlemiştir. AB 89/391/EEC sayılı Direktifi ve ILO'da olduğu gibi bu yasada da işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ilgili tüm sorumluluk işverene yüklenmiştir. İşverene genel olarak, mesleki risklerin önlenmesi, işçiye gerekli eğitim ve bilginin verilmesi de dahil olmak üzere tüm tedbirlerin alınması, işyerinde alınan işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmamasının denetlenmesi, risk değerlendirmesi yapılması veya yaptırılması, işçisine bir görev verirken işçinin sağlık ve güvenlik açısından işe uygunluğunu dikkate alınması, yeterli bilgi ve talimata sahip olmayan işçilerin hayati ve özel tehlike bulunan alanlara girmemesi için gerekli önlemleri alınması gibi yükümlülükler yüklenmiştir (md.4/1).

Daha detaylı olarak Yasa'da "İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri" başlığı altında işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda çoğunlukla işveren sorumlu tutularak pek çok yükümlülük düzenlenmiştir. Yasa 19. maddesinde işçilere de işverenler tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda, hem kendi hem de çevresindeki diğer işçilerin sağlık ve güvenliklerini gözeterek çalışma gibi bazı yükümlülükler getirmiştir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda en önemli konulardan biri olan denetim ve denetim sonuçlarına göre uygulanacak olan idari yaptırımlar, Yasanın "*Teftiş ve İdari Yaptırımlar*" başlığı altında düzenlenmiştir. Yasada, yasa hükümlerinin uygulanmasını denetleyecek olanların işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetim yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişleri olduğu düzenlenmiştir (md. 24/1). Bu düzenleme ile teknik ve sosyal iş müfettişleri arasındaki ayrıma dikkat çekilmiştir (Kılış, 2013). Yasada yapılacak olan denetim ve incelemelerde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92, 93, 96,97 ve 107. maddelerinin uygulanacağı düzenlenmiştir (md. 24/1). Yasanın 25. maddesinde; işyerinde işçilerin hayatını tehdit eden bir durum tespit edildiğinde, bu tehlikeli durum düzeltilene kadar, tehlikenin etki ettiği alana göre işin bir bölümü veya tamamında işin durdurulacağı düzenlenmiştir. Aynı zamanda bu maddeyle madencilik sektörünün de yer aldığı çok tehlikeli işler sınıfında yer alan işyerlerinde, risk değerlendirilmesinin yapılmadığı tespit edildiğinde işin durdurulacağı da düzenlenmiştir. İş kazası meydana gelme olasılığı yüksek olan ve bu nedenle risk değerlendirmesinin işçiler açısından hayati önem taşıdığı çok tehlikeli işlerde

yasayla böyle bir yaptırım uygulanması iş kazalarını dolayısıyla da can kayıplarını azaltabilir. Çünkü bu yaptırım sayesinde işverenler, işyerlerinde işin durdurulması sonucunda uğrayacakları üretim kaybının korkusuyla bu konuya önem verip risk değerlendirmesi yaptıracaklardır.

4.4.2015 tarihli 6645 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile eklenen “Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulma sebebi sayılır.” şeklinde düzenlenen 6331 sayılı Yasanın 25/7 hükmü, üretim zorlaması sebebiyle işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının göz ardı edildiğinin en üzücü şekilde görüldüğü Soma faciası sonrası düzenlenmiş önemli hükümlerdendir.

Yasanın 26.maddesinde de işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yasada belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işveren için her bir uygulamadığı yükümlülük için idari para cezaları belirlenmiştir. Yasadaki belirlenen idari para cezalarının, caydırıcı olması açısından oldukça yüksek miktarlarda belirlendiği görülmektedir (Kılıkış, 2013).

### **3. MADENCİLİK SEKTÖRÜNDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ**

#### **3.1. İŞ KAZALARI**

Neoliberal politikaların en önemli uygulamalarından olan özelleştirmenin yarattığı rekabet koşullarının artması ve esnek çalışma biçimlerinin çalışma yaşamına hakim olması, yoğunlaştırıcı ve sıkılaştırıcı çalışma ile yüksek devir hızlı çalışma temposunun hızlanması durumlarının sonucu olarak, iş kazalarında artış meydana gelmektedir (Güler Müftüoğlu ve Taniş, 2010).

Madencilik sektörü özellikle yeraltı madenciliği, doğası gereği içerdiği riskler bakımından özel bilgi, deneyim, uzmanlık ve sürekli denetim gerektiren dünyanın en zor ve en riskli sektörlerinin başında gelmektedir. Neoliberal politikalarla birlikte madencilik sektöründeki TKİ, TTK gibi köklü kamu



kurumlarının özelleştirilmesi uzun yıllar gerektiren bilgi ve deneyim birikiminin darmadağın edilmesine neden olmuştur. Aynı zamanda yine bu politikaların bir sonucu olarak piyasaya göre hareket eden liberal devlet yapısının, müdahaleci sosyal devlet yapısının yerini almasıyla da yetersiz bilgiye ve tecrübeye sahip işletmelere devredilen madenlerin kamusal denetimi de gevşetilmiştir. Tüm bu sebeplerden dolayı da sektördeki iş kazaları gün geçtikçe artmaktadır. Türkiye’de iş kazalarının en çok yaşandığı sektörlerden birisi de madencilik sektörüdür. Maden kazaları teknik, ekonomik, sosyal, denetim, eğitim ve planlama sorunları gibi bir çok nedenle ortaya çıkmaktadır (TMMOB, 2011).

Belirli bir zaman içinde, belirlenmiş olan üretimin yapılmasının işin başında taahhüt edildiği rüdevans sözleşmeleri, bu özellikleri ile işletmeler üzerinde üretim baskısı oluşturmaktadır. İşletmeler üzerinde oluşturulan bu üretim baskısı da işin yoğunluğunu ve temposunu artırmaktadır. Bu durum işçilere de rekabetçi bir çalışma ortamı oluşturulup ton başı üretim ve performansa dayalı ücretlendirme şeklinde yansımaktadır (Sarıkaya, 2013).

Üretim zorlamasının madencilik sektöründe facialara yol açtığı 13 Mayıs 2014 Soma faciası ile acı bir şekilde görülmüştür. Kazanın gerçekleştiği Eynez kömür sahası, 2006 yılında ihaleye çıkararak Park Teknik Madencilik Turizm Sanayi Ticaret A.Ş. tarafından alınmıştır. Yapılan rüdevans sözleşmesine göre, şirket hazırlık döneminde 500 bin ton, 1. yılda 1 milyon ton, 2. yıldan itibaren de yılda 1.5 milyon ton olmak üzere, 2017 Mart ayına kadar toplam 15 milyon ton kömür üretimi yapacağını taahhüt etmiştir. Ancak sahada çalışmaya başladıktan sonra sürekli yangınlarla karşılaşınca taahhüt ettiği üretimin çok altında kalmıştır. Şirket, üretime devam edilmesi durumunda telafisi mümkün olmayan sorunlarla karşılaşacaklarını da düşünerek tazminat ödeyerek sözleşmeyi feshetmiştir. Bunun üzerine Soma A.Ş. 2009’da 15 milyon tonluk kömür üretim taahhütünü Park Holding’den devralmıştır. Soma Holding işe başladığında 740 olan işçi sayısını 3.367’ye çıkarıp, işçileri üç vardiya şeklinde çalıştırarak taahhüt ettiği üretim miktarının çok üzerine çıkmıştır. Her yıl belirlenen üretim miktarı 1.5 milyon ton olmasına karşın Soma Holding 2010 yılında 2.599.388,640 ton, 2011 yılında 2.619.300,860 ton, 2012 yılında 3.816.014,720 ton, 2013 yılında 3.566.456,760 ton üretim yapmıştır. Bu üretim miktarı rüdevans sözleşmesinde taahhüt edilenin 2.5 katıydı. 2017 Mart ayına kadar tamamlanması gereken 15 milyon tonluk

üretim 3 yıl önce 2014’ün Mart ayında ulaşıldığı görülmektedir. Bu da bilirkişi raporunda belirtildiği gibi “*Gerekli hazırlıkları yapmadan ve altyapıyı oluşturmadan kısa dönemde büyük miktarda üretim artırmak*” tır yani üretim zorlamasıdır (TBMM, 2014; Saymaz, 2016). Park Holding’in yangın riski nedeniyle üretim yapılmasının tehlikeli olacağını belirtmesine karşın Soma Holding’in üretimi bu kadar artırması işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının gerektiği gibi uygulanmadığının bir göstergesidir. Aynı zamanda bu durum kamu kurumları tarafından denetimlerin yeterli yapılmadığını ve TKİ’nin fazla yapılan bu üretimi sorgusuz sualsiz satın aldığını göstermektedir (Yalman ve Çelik, 2016).

**Tablo 3.** Kömür ve Linyit Madenciliğinde İş Kazalar ve Meslek Hastalıkları

|        | İş Kazası Sonucu Ölen Sigortalı İşçi Sayısı | Sürekli İş Göremez Hale Gelen İşçi Sayısı |                  |        | Toplam İş Kazası Sayısı |
|--------|---|---|------------------|--------|-------------------------|
|        |   | İş Kazası                                 | Meslek Hastalığı | Toplam |                         |
| 2007   | 38  | 76  | 351              | 427    | 6.293                   |
| 2008   | 30  | 34  | 187              | 221    | 5.728                   |
| 2009   | 3   | 18  | 74               | 92     | 8.193                   |
| 2010   | 86  | 50  | 44               | 94     | 8.150                   |
| 2011   | 55  | 81  | 23               | 104    | 9.211                   |
| 2012   | 20  | 67  | 55               | 122    | 8.828                   |
| 2013   | 36  | 272                                       | 42               | 314    | 11.289                  |
| 2014   | 335   | 324                                       | 19               | 343    | 10.026                  |
| 2015   | 26  | 321                                       | 84               | 405    | 7.429                   |
| 2016   | 11  | 260                                       | 74               | 334    | 8.274                   |
| 2017   | 31  | 260                                       | 36               | 296    | 8.468                   |
| Toplam | 671   | 1.763                                     | 989              | 2.752  | 83.255                  |

**Kaynak:** SGK İstatistik Yıllığı (2007-2017).

Ülkemizde madencilik sektöründe özellikle kömür ve linyit çıkarılması işlerinde, özelleştirmelerle birlikte işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin maliyet kalemi olarak görülüp ihmal edilmesi ve kamu tarafından da yeterli ve etkin denetimin olmaması sonucunda yaralanmalı ve ölümlü iş kazaları her geçen gün artmaktadır. SGK verilerine göre, Tablo 3’te görülebileceği üzere 2007- 2017 yılları arasında toplam 83.255 kayıtlara geçen iş kazası olmuş, bu kazaların 671’i ölümlü sonuçlanmıştır. Aynı zamanda bu yıllar arasında 1.763’ü iş kazası, 989’u meslek hastalığı sonucunda toplam 2.752 işçi de sürekli iş göremez hale gelmiştir. Bu verilerin sadece kayıtlı işgücü ve kuruma bildirilen iş kazaları üzerinden elde edildiği de göz ardı edilmemelidir. Çünkü sektörde iş güvencesi olmadan çalışan kayıt dışı işgücünün fazla olduğu da bilinen bir gerçektir. Ayrıca özellikle özel

sektörde basit yaralanmalı iş kazalarında, iş kazası bildirimini yapılmadığı görülmektedir.

### 3.2. MESLEK HASTALIKLARI

Meslek hastalıklarının tespiti uygulamada oldukça zordur. Özveri (2015) mevzuatta yazmayan ama uygulamada meslek hastalıklarının tespit edilmemesi için yazılı olmayan kurallar olduğunu iddia etmektedir. Bunlardan ilki, işverenlerin ve SGK'nın meslek hastalığı tanısı konduktan sonra gelecek yük vb. sebeplerle, meslek hastalığını aykırı gerekçeler sunarak tespit etmeme yönündeki davranışlarıdır. İkincisi, hastalığın sebebinin, yapılan iş dışında, kişilerin özgün anatomisi, günlük alışkanlıkları ve genetiklerinden de kaynaklanabileceğinden dolayı meslek hastalığı tespit edilemeyeceğidir. Yazılı olmayan son kural ise işle hastalık arasında illiyet bağı olsa da illiyet bağının kurulamadığı gerekçesiyle kurumların meslek hastalığı tanısı koymaktan kaçınmasıdır.

İş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerine ilişkin en temel veri tabanı SGK olarak kabul edilmektedir. Çünkü meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının kuruma bildirilmesi zorunludur. Yapılan bir çalışmada SGK verilerinden elde edilen bulgular, iş kazası ve meslek hastalıklarının yıllar itibariyle arttığını göstermektedir. En dikkat çekici noktalardan birisi de, yıllar itibari ile artan oranlara karşılık, Türkiye'de yaşanan meslek hastalıkları oranının sadece on binde iki olduğudur (Özveri, 2015, 169; Sayis, 2017, s. 136-139).

Gerçekten de SGK yıllık istatistikleri incelendiğinde, meslek hastalıklarının çok az olduğu hatta bazı yıllara ait verilerin de hiç olmadığı görülmektedir. Bu durum ülkemizdeki yasalarda meslek hastalıklarına ilişkin düzenlemelerin ve tanı koyma sistemlerinin yetersiz olduğunu göstermektedir (TMMOB MMO, 2018).

ILO verilerine göre meslek hastalıklarına bağlı olarak yaşanan ölümler, iş kazalarına bağlı olarak yaşanan ölümlerin neredeyse 5-6 katı kadardır. Türkiye'de yaşanan iş kazaları sonucunda hayatını kaybeden işçi sayısının en az bin beş yüz olduğu kabul edilirse, en az on bin işçinin de meslek hastalığına bağlı hayatını kaybettiğini söylemek mümkündür. ILO verileri SGK verileri ile karşılaştırıldığında, Türkiye'de meslek hastalıkları tanı sisteminin olmadığı açıkça görülmektedir. Sağlık sisteminin yapısı meslek hastalıklarına tanı konulmasını

olanaklı hale getirmediği gibi, çalışma hayatının özellikleri de meslek hastalıklarının tespit edilmesini engellemektedir (İSGM, 2016).

Ülkemizde sadece meslek hastalıklarıyla ilgilenecek, meslek hastalıklarının tespiti durumunda düzenli takibi ve kontrolü yapacak özel, uzmanlaşmış bir kurum bulunmamaktadır. 1976 yılında SSK’da konuyla ilgili yürütülen çalışmalar sonucunda, Ankara, İstanbul ve Zonguldak gibi işçinin yoğun olduğu bölgelerde Meslek Hastalıkları Hastaneleri kurulmuş ancak 12 Eylül 1980 sonrasında bu hastanelerin işlevleri sınırlandırılmış ve bu hastaneler normal hastanelere dönüştürülmüş meslek hastalıkları bir birim olarak kalmıştır (Fişek, 1998).

Meslek hastalıklarının tespit edilememesi Fişek’e (1998) göre; “Bu konuda yeterince bilgi sahibi olunmaması, genel hastalıklarla karışabilmeleri, etmenine maruz kalmanın ardından uzunca bir süre geçtikten sonra çıkabilmeleri, tanı konulması için özel bilgi, çaba, örgütlenme gerektirmesi, varlık nedeninin tartışılmasından çok tazmin yollarının tartışılmasının el üstünde tutulması” sorunlarından kaynaklanmaktadır.

Meslek hastalıklarının tespit edilememesi konusunda kuşkusuz tanı sisteminin eksikliği ve yetersizliği fazlasıyla etkili olmaktadır. Meslek hastalıklarının tespit edilememesinin bir diğer önemli nedeni de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatının tüm çalışanları kapsama almaması, meslek hastalığı geçiren ve aynı zamanda SGK kapsamında olmayan işçilerin dolayısıyla istatistiklere dahil edilmemesidir (Karadeniz, 2012, s. 43-45).

Çalışılan ortamda, işçilerin sağlığını ilgilendiren çeşitli sakıncalar belirlenmektedir. Meslek hastalıkları, kendine özgü bir durum neticesinde ortaya çıkmaktadır. İş hayatında ortaya çıkan hastalıkların tamamını meslek hastalığı olarak değerlendirmek yanlıştır. Hastalığın insidansının<sup>10</sup>, o işi yapan kişilerde yüksek olması meslek hastalıklarının en temel özelliklerinden biridir (Emiroğlu, 2012, s. 17-18).

Kişilerin bağlı buldukları sektöre ve yaptıkları işe göre karşılaşabilecekleri hastalık riskleri de farklılaşabilmektedir. Türkiye’de

---

<sup>10</sup> **İnsidans:** Tıp literatüründe; bir yıl içinde yeni hastaların nüfusa oranıdır. Bkz: <https://www.klimik.org.tr/wp-content/uploads/2014/03/ALPAY-AZAP.pdf>

İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi (İSGİP) kapsamında hazırlanan “KOBİ’ler için İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Rehberi – Maden Sektörü”ne göre sektörde en çok karşılaşılan meslek hastalıkları; gürültü kaynaklı işitme kaybı, titreşim kaynaklı beyaz parmak sendromu, karpal tünel sendromu, tüm vücut vibrasyonunun neden olduğu hastalıklar dahil bel rahatsızlıkları, epikondilit ve bursiti de içeren kas iskelet sistemi rahatsızlıkları, tozdan kaynaklanan meslek hastalıkları, mesleki cilt hastalıkları, mesleki astım, mesleki kanser, tetanoz, madenci nistagmusu ve leptospirozdur.

Kömür madenlerinde en çok görülen meslek hastalığı “pnömokonyoz”dur. Pnömokonyoz akciğerlere solunum yoluyla girip orada biriken çeşitli inorganik tozların neden olduğu meslek hastalığıdır. Yeraltı kömür ocaklarında çalışan işçiler çok fazla kömür ve silis tozlarına maruz kalmaktadırlar. Bu nedenle buna “kömür madeni işçileri pnömokonyozu” da denmektedir. Bu pnömokonyozun meydana gelebilmesi için, işçi sağlığı mevzuatının tam olarak uygulandığı yeraltı ocaklarında 20-30 yıl çalışılmasının, tozlanmayı önleyici tedbirlerin uygulanmadığı yeraltı ocaklarında ise çok daha kısa sürelerde çalışılmasının yeterli olduğu görülmüştür (Ediz, Beyhan ve Yuvka, 2001). Ülkemizde Yönetmelikte, pnömokonyozun meslek hastalığı sayılabilmesi için, işçinin bu hastalığı yapacak yoğunluk ve nitelikte toz bulunan yeraltı veya yerüstü ocaklarında toplamda en az üç yıl çalışmış olması şartı aranmaktadır (Çağlayan, 2015).

SGK’nın 2017 Yıllık İstatistik Raporu’na göre; Türkiye’de 2017 yılında 36’sı kömür ve linyit çıkartılması işlerinde olmak üzere toplam 691 işçinin meslek hastalığına tutulduğu tespit edilmiştir. 18 işçinin de “kömür madeni işçileri pnömokonyozu” meslek hastalığına tutulduğu tespit edilmiştir.

Kapalı ve dar alanlar olan madenlerde işçiler, her türlü kesme, delme, yükleme, taşıma işi yapan alet ve makine kullanmaktadırlar. Dolayısıyla da çalışma saatleri boyunca dar alanda sürekli bu makine ve aletlerden kaynaklanan gürültüye maruz kalarak işitme kaybı yaşayabilirler. Maden ocaklarında titreşim yayan aletlerle çalışan işçiler, damarlarda, sinirlerde, kas ve eklemlerde oluşan ve ağrılı kas ve iskelet hastalıklarından olan “beyaz parmak sendromu” hastalığına yakalanabilirler. Özellikle yeraltı maden ocaklarında çalışan maden işçilerinin en büyük şikayetlerinden birisi, sürekli alçalma, eğilme veya çömelme gerektiren

alanlarda çalışmaktan dolayı yaşadıkları bel ağrılarıdır. Bunların yanında maden işçileri, madenlerde maruz kaldıkları maddeler sebebiyle çeşitli cilt hastalıkları, kömür tozlarına maruz kalmaktan dolayı astım gibi ciğer hastalıkları gibi birçok çeşit hastalıkla karşı karşıyadırlar (İSGİP, 2015).

Ülkemizde ne yazık ki meslek hastalıklarının üzerinde pek durulmamaktadır. Meslek hastalığı tanısı konmasına, tedavi edilmesine ve düzenli takibinin yapılmasına yönelik etkin bir sistemin oluşturulması gerekmektedir. Meslek hastalıkları alanlarında uzmanlaşmış hekimler yetiştirilmeli ve özellikle işyeri hekimlerinin meslek hastalığı ön tanısı koyabilmesi adına iş güvencesi sağlanmalı ve işyeri hekiminin meslek hastalığı ön tanısı ile yönlendirdiği her konunun uzmanı bir hekim tarafından detaylı değerlendirmesi sağlanmalıdır. Meslek hastalıklarının önlenabilir olduğu unutulmadan, meslek hastalıklarından korunmak için uygun bir sistem kurulmalıdır. Bu sistemin kurulması için de özellikle işçi sendikalarının bu konuyu kendi gündemlerine almaları ve farkındalık yaratacak etkin çalışmalar yürütmeleri gerekmektedir (Yenimahalleli Yaşar, 2018).

### **3.3.MADENCİLİK SEKTÖRÜNDE İSG DENETİMİ**

Madenlerde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin iç denetim organizasyonu; iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, daimi nezaretçi, teknik eleman, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri (İSGB), Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri (OSGB) ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları (İSGK)'ndan oluşmaktadır. Dış denetim organizasyonu ise; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı tarafından görevlendirilen iş müfettişlerinden oluşmaktadır. Aşağıda bu denetim mekanizmaları detaylı bir şekilde incelenecektir.

### 3.3.1. İç Denetim Organizasyonu

#### 3.3.1.1. Daimi Nezaretçi

Daimi nezaretçi<sup>11</sup>, işletmede üretim faaliyetlerinin proje ve imalat planlarına uygun olarak yapılmasından sorumlu, maden ocağında daimi olarak istihdam edilen maden mühendisidir (6592 sy. Kanun md.2). Maden Yönetmeliği madde 125'te düzenlendiği üzere daimi nezaretçi, üretim yerindeki günlük faaliyetleri planlar ve yürütülmesini sağlar, can ve mal güvenliği açısından tehlikeli bir durum olduğu zaman gerekli önlemlerin alınmasına nezaret eder, hemen önlem alınmanın mümkün olmadığı zaman da üretim faaliyetlerini önlemler alınıncaya dek durdurur. Görev aldığı işletmedeki üretim faaliyetleriyle alakalı eksiklik ve aksaklıkları gidermek için önlemleri belirleyerek ruhsat sahibine/rödovansçıya bildirir ve önlemlerin alınmasına nezaret eder. 6592 sayılı Yasa öncesinde maden işletme faaliyetleri için en az on beş işçi çalıştıran açık işletmeler ile yeraltı üretim yöntemiyle çalışan işletmeler daimi nezaretçi istihdam etmek zorundaydı. Ancak 6592 sayılı Yasa ile teknik nezaretçilik kaldırılarak tüm maden işletmelerinde daimi nezaretçi istihdam etme zorunluluğu gelmiştir.

6592 sayılı Yasanın “Daimi Nezaret ve Teknik Eleman” başlıklı 31. maddesinde; maden ruhsat sahalarında üretimin maden mühendisi nezaretinde yapılacağı, asgari bir daimi maden mühendisi olmak üzere üretim yapılan işletmenin tekniği, yapısal durumu ve büyüklüğüne göre diğer meslek disiplinlerinden mühendis istihdam edilmesinin zorunlu olduğu düzenlenmiştir.

Yasa maddesi anlaşılması zor ve sonuca bağlanmayan kelime ve cümleler içerdiği iddiasıyla eleştirilmiştir. Aykut (2015) bu düzenlemeyle teknik nezaretçiliğin sadece adının mı yoksa tamamen sistemin mi değiştiğinin anlaşılmadığını söylemektedir. Yine yasa maddesinde geçen “işletme tekniği, büyüklüğü ve yapısal durumu” ifadesinde belirtilen durumların hangi şartlarda oluştuğu ve “diğer meslek disiplinlerinden mühendis” ifadesindeki mühendisin

---

<sup>11</sup> Madenlerde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin iç denetim organizasyonu içerisinde Teknik Nezaretçi de bulunmaktaydı. Ancak Teknik Nezaretçilik 6592 sayılı yasa ile 18.02.2015 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak kaldırılmıştır.

hangi mühendis olacağını belli olmadığını söylemektedir. Aynı zamanda Aykut, düzenlemenin pratikte uygulamasının mümkün olmadığını savunmaktadır. Çünkü pek çok ruhsat sahibinin birden fazla üretim sahası olduğunu ve bu sahalarda da daimi nezaretçilik ile teknik nezaretçiliğin iç içe geçmiş olduğunu, pek çok ruhsat sahibinin 5 sahası varsa, 5 daimi nezaretçi yerine maliyet açısından bu sahaların hepsinin üretim ve sorumluluğunu bir tek teknik nezaretçi ile birlikte yürüttüğünü, 5'ten fazla sahası varsa da dışarıdan teknik nezaretçi ataması yaptırarak üretim yaptığını belirtmektedir. Ayrıca maddeden bazı sebepler dolayısıyla yılın belli dönemlerinde çalışabilen sahaların bundan sonra üretimlerini bir mühendis yerine çok sayıda mühendis istihdam ederek yapma zorunluluğunun geldiğinin anlaşıldığı ama hem mali sebepler dolayısıyla hem de yasal (SGK vs.) yükümlülükler dolayısıyla ruhsat sahiplerinin bunu uygulamayacağını belirtmektedir. Daimi nezaretçinin aynı anda birden fazla sahanın daimi nezaretçi defterini yasal olarak imzalama yetkisi olmadığı için de bu uygulama sonucunda bazı sahalarda kaçak üretim olabileceği ve hatta SGK'ya bağlı olmadan kaçak mühendis de çalıştırılabileceğini, bunun da iş kazalarına neden olabileceğini belirtmektedir. Eğer daimi nezaretçinin teknik nezaretçi gibi birden fazla üretim sahasını kontrol etme yetkisi olacaksa da Yasa maddesindeki “Maden ruhsat sahalarındaki işletme faaliyetlerinde, asgari bir maden mühendisi daimi olarak,” ifadesinin uygulamada olanaksız hale geleceğini belirtmiştir (Aykut, 2015).

Yıldız (2015), teknik nezaretçiliğin kalkması, yerine daimi nezaretçiliğin gelmesi benzeri bir önerinin 2004 yılında 5177 sayılı Yasa'nın çalışma döneminde de gündeme geldiğini ancak çok sayıda maden işyerinin mevsimlik 3-4 ay çalıştıkları gerekçesiyle önerinin kabul görmediğini belirtmektedir. 6592 sayılı yasayla getirilen bu uygulamadan en çok Türkiye madencilik sektöründe çoğunlukta bulunan orta ve küçük ölçekli maden işyerlerinin etkileneceğini, özellikle de mevsimlik çalışabilen işyerlerinin bazılarının getirilen bu mali yükümlülüğü karşılayamamaktan ya da kısa dönemli daimi nezaretçi bulamamaktan üretim faaliyetlerine son vereceğini, bunun sonucunda da o işyerlerinde çalışan işçilerin işsiz kalacağını söylemektedir. Yıldız, 6592 sayılı yasayla getirilen düzenlemelerin esas sebebinin ise, Bakanlığın işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle alakalı sorumluluğunu daimi nezaretçiye ve yetkilendirilmiş tüzel



kişiler üzerine yüklemeye çalışma çabası olduğunu iddia etmektedir (Yıldız, 2015).

Teknik nezaretçi uygulamasının tamamen kaldırılması yerine; yeraltı işletmeleri için teknik nezaretçiye işletme ile aynı ilde ikamet etme zorunluluğu, yeraltı işletmeleri için on beş günde bir yapılması gereken denetim görevinin yedi günde bir yapılması zorunluluğu veya sadece yeraltı işletmelerinde teknik nezaretçilik uygulamasının kaldırılması gibi düzenlemeler getirilebilir (Aykut, 2015).

### **3.3.1.2. Teknik Eleman**

28.02.2019 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 7164 sayılı Maden Kanunu İle Bazı Kanunlarda Ve Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 3213 sayılı Maden Kanunu'na "Teknik Eleman" tanımı eklenmiştir. Buna göre teknik eleman, işletme tekniği, büyüklüğü ve yapısal durumu göz önüne alınarak, Yasa ve ilgili yönetmelik kapsamında istihdam edilen maden, jeoloji, jeofizik mühendisleri ve ihtiyaç hâlinde harita ve kadaströ mühendisleri ile diğer mühendislerdir.

Teknik eleman olarak, maden mühendisi dışında jeoloji, jeofizik mühendislerinin de madenlerde istihdam edilmesi yenilenemeyen maden kaynaklarının üretim kaybı olmadan kullanımı açısından önemlidir. Aynı zamanda bu mühendisler tarafından yapılacak düzenli jeoteknik parametre ölçümleri ile heyelan, kayma, blok devrilmesi, göçme gibi önlenemez kütle hareketlerinin tespit edilmesi ve ona göre güvenli bir üretim çalışması planlanıp gerçekleştirilmesiyle de madenlerde karşılaşılan bu tip ölümcül kazaların önüne geçilmesi açısından da istihdamları oldukça önemlidir (TMMOB Jeoloji Mühendisleri Odası, 2014).

Maden Yönetmeliği madde 131'e göre; vardiyalı çalışılan maden işletmelerinde çalışan sayısı, vardiyada seksenin altında ise işverenin, her vardiyada bir maden mühendisi istihdam etmesi, her vardiyada seksen çalışana ise biri maden mühendisi olmak üzere en az iki teknik eleman istihdam etmesi zorunludur.

### 3.3.1.3. İşyeri Hekimi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu madde 3'te işyeri hekimini “*iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekim*” olarak tanımlamaktadır. 3213 sayılı Yasada işverenin, çalışanları arasında işyeri hekimini ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendireceği, çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personeli bulunmadığında da bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alarak yerine getireceği düzenlenmiştir (md. 6). İşyeri hekimliği, koruyucu hekimlik hizmetleri vermesi bakımından sürekli iş kazası ve meslek hastalıkları riskiyle karşı karşıya olan çok tehlikeli sınıftaki madencilik sektörü için oldukça önem taşımaktadır.

İşyeri hekiminin özellikleri, görev, yetki ve sorumlulukları İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te detaylı bir şekilde düzenlenmiştir. Yönetmelik'e göre işyeri hekimini görevlendirilecek hekimlerin, bu Yönetmelikte belirtilen işyeri hekimliği belgesine sahip olmaları zorunludur. Yönetmelikte işyeri hekiminin görevleri beş ana başlık altında toplanmıştır. Bunlar sırasıyla; Rehberlik, Risk Değerlendirmesi, Sağlık Gözetimi, Eğitim ve Bilgilendirme ve Kayıt, İlgili Birimlerle İşbirliğidir (Yön. md 9). İşyeri hekimlerinin, 50 ve üzeri işçi istihdam eden işyerlerinde, çalışmaya bağlı mesleki tehlikelere karşı koruyucu, önleyici hizmetlerde bulunmak, işyerinde işçilerin sağlıklarını korumak, olan veya olması muhtemel riskleri ortaya çıkarmak ve bu riskler konusundaki eksiklikleri düzeltirmek, işçilerin işe girerken sağlık kontrollerini yapmak, meslek hastalıkları ve iş kazalarına karşı koruyucu sağlık tedbirlerini almak gibi görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Anılan görevlerin yerine getirilmesi sırasında işyeri hekiminin hekim olmaktan kaynaklanan yükümlülükleriyle, ceza sorumluluğunun dikkate alınması gerekmektedir.

İşyeri hekimliği, işçi sağlığı ve iş güvenliği sistemi içerisinde özellikle iş kazası anında ve sonrasında yapılması gereken ilkyardım vs. uygulamalar konusunda çok önemli bir yer teşkil etmektedir. Yasada iş kazasının bildirim işverene yüklenmiş olmasına rağmen uygulamada işverenlerin iş kazasından doğan cezai ve hukuki sonuçlardan kaçınmak için bildirim yapmadığı

bilinmektedir. Bu sebeple Türk Ceza Kanunu “sağlık mesleği mensuplarının suçu bildirmemesi” başlıklı madde 280 ile genel olarak hekimler ve bu arada işyeri hekimleri için bildirim yükü getirilmesi oldukça önemlidir. İş kazası geçiren işçiye müdahale eden işyeri hekimi tarafından hazırlanan rapor, iş kazasına dair ilk rapordur. Bu rapor kazaya en yakın zaman diliminde düzenlendiği için kazanın, sonuçlarının, sorumlularının tespitinde ve kaza sonucu uygulanacak olan yaptırımların belirlenmesinde temel kaynak niteliği taşımaktadır. Bu sebeple de özenle işyeri hekimine yüklenen görev, yetki ve sorumlulukların iyi bilinip doğru uygulanarak hazırlanması gerekmektedir (Çolak ve Öztürk, 2011).

#### **3.3.1.4. İş Güvenliği Uzmanı**

İş güvenliği uzmanı 6331 sayılı Yasa tanımına göre, “*Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı*”dır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevli iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, eğitimleri ve belgelendirilmeleri ile görev, yetki ve sorumluluklarına dair usul ve esasları “*İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik*”<sup>12</sup> ile düzenlenmektedir. Yönetmeliğe göre iş güvenliği uzmanı olabilmek için mühendis, mimar, teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olma veya üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği lisans veya ön lisans programlarından mezun olmak ile iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini tamamlayıp, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmak gerekmektedir.

İş güvenliği uzmanlığı belgeleri Yönetmelikte A, B ve C sınıfı olarak üç sınıfta toplanmaktadır. Çok tehlikeli sınıfta yer alan madenlerde A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olan iş güvenliği uzmanları görev almaktadır. Fişek (2012), iş güvenliği uzmanlığının bu şekilde tehlike derecelerine göre sınıflandırılmasının doğru olmadığını, uzmanların tüm iş kollarında yetkin

---

<sup>12</sup> 30.04.2015 tarihli 29342 sayılı Yönetmelik.

olamayacaklarını, bu sebeple de bu tehlikelerin hangi işkolunda yer aldığına da dikkate alınması gerektiğini söylemektedir.

Yönetmelik iş güvenliği uzmanlarının yükümlülüklerini de madde 11’de düzenlemiştir. Buna göre iş güvenliği uzmanları, görevlerini yerine getirirken, işin normal akışını mümkün olduğunca aksatmamak, verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumlarıyla alakalı bilgileri gizli tutmak, işverene yazılı olarak bildirilen alınması gereken önlemlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike içerenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işverenin yerine getirmemesi durumunda, işyerinin bağlı olduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmek ve işyerinde yapılan çalışmalara dair tespit, tavsiye ve faaliyetleri işyeri hekimiyle birlikte yapılan çalışmalarını onaylı deftere yazmak ile yükümlü tutulmuştur. Ayrıca iş güvenliği uzmanları, işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerden dolayı, bağlı oldukları işverene karşı sorumlu tutulmuşlardır (Yön. md.11)

İş güvenliği uzmanları, madencilik sektörünün de içinde bulunduğu çok tehlikeli sınıfta yer alan sektörlerde, işçi başına ayda en az 40 dakika görev yapmalıdır (Yön. md.12/1). Çok tehlikeli sınıfta yer alan 250 ve daha fazla işçisi olan işyerlerinde her 250 işçi için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. İşçi sayısının 250’nin tam katlarından fazla olması halinde geriye kalan işçi sayısı göz önüne alınarak yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir (Yön. md.12/4).

6331 sayılı Yasada iş güvenliği uzmanlarının görev ve yetkilerini yerine getirdiği için kısıtlanamayacağı, bu uzmanların görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürüteceği düzenlenmiştir (md. 8/1). Aynı zamanda iş güvenliği uzmanının, yukarıda belirtilen yükümlülükleri içerisinde bulunan işvereni gerekli önlemleri almadığı takdirde yetkili birimlere bildirme yükümlülüğünü yerine getirmesi sebebiyle iş sözleşmesine son verilemeyeceği, hiçbir hak kaybına uğratılmayacağı, aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedileceği düzenlenmiştir. Bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay askıya alınır (md.8/2).

İş güvenliği uzmanlarının çalışırken en çok karşılaştıkları ve en önemli sorun işveren müdahalesidir (Arslan ve Ulubeyli, 2016). Klasik iş sözleşmelerinde işçiler, işverenlerin emir ve talimatlarına uymakla yükümlüdürler ve iş sözleşmesinden doğan edim borcundan da bu emir ve talimatlara uyarak kurtulmaktadırlar. İş güvenliği uzmanları da iş sözleşmesiyle işverene bağlı çalışmaktadırlar. Ancak iş güvenliği uzmanları, iş sözleşmesinden doğan edim borçlarını işverenin emir ve talimatlarına uyarak değil, yukarıda belirtilen 6331 sayılı Yasanın 8.maddesinde düzenlendiği üzere “mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde” yerine getireceklerdir (Özveri, 2015).

Piyasa odaklı, maliyetlerini en aza indirmeyi amaçlayan işverenlere karşı, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda maliyet kalemi oluşturacak öneri ve düzenlemeler getirebilecek iş güvenliği uzmanlarının çoğu zaman işverenleriyle karşı karşıya gelmeleri çok olasıdır. Bu da işverene ekonomik olarak bağımlılığı bulunan iş güvenliği uzmanları için uygulamada büyük bir sorun yaratmaktadır (Orhan, 2014). İşyerindeki iş güvenliği uzmanları mevzuat gereği rehberlik yapıp, tavsiyelerde bulunmaktadırlar. İşyeri koşullarını yasa ve yönetmeliklere uygun olmasını denetlemek, tehlikeli durumlarda ücretini aldığı işverene gereken uyarılarda bulunmak zorundadır. Eğer işveren bu uyarıları dikkate almazsa; iş güvenliği uzmanı durumu yetkili birimlere bildirmek zorundadır. Ancak iş güvenliği uzmanı işverene bağlı olarak çalıştığından, ülkemizdeki işsizlikte göz önüne alındığında, işini kaybetmemek adına gördüğü tehlikeli durumları veya yasa ve yönetmeliklere göre eksik olan durumları göz ardı etmesi söz konusu olabilmektedir (Kaynak, 2014). Güranlı'nın (2015) iş güvenliği uzmanlarıyla yapmış olduğu röportajda ise bir iş güvenliği uzmanı “*Hocam hayati tehlike içeren pek çok çalışmayı rapor ettim, ama malum şikayet etmek kolay değil Çalışma Bakanlığı'na. Baktım bu iş bu şekilde devam edecek, aramız da bozuluyor istifa ettim, o ortamda çalışmam mümkün değildi.*” diyerek, işinin gereğini yapan iş güvenliği uzmanlarının işyerlerindeki sıkıntılarını gözler önüne sermektedir.

Bu sıkıntıların engellenebilmesi adına işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarını gerçekleştiren işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının iş sözleşmelerinin özel bir koruma statüsüne kavuşturulmaları gerekmektedir (Özveri, 2015). İş güvenliği uzmanlarının işverenle olan ücret bağlarının

kesilmesi, kendilerine kamusal denetim yapma yetkisi verilmesi ve ücretlerini devletten almalarının sağlanması gerekmektedir (Akboğa, Baradan, Gürcanlı, Dikmen ve Bayram, 2015). İşverenin iş güvenliği uzmanlarına doğrudan müdahalesini engellemek için uzmanların danışmanlık yapabilecekleri şirket veya şirketlere bağımsız bir kuruluş tarafından görevlendirilmeleri de çözüm olabilir (Arslan ve Ulubeyli, 2016).

İşverenin işinin gereğini yerine getiren iş güvenliği uzmanının hiçbir hakkını kısıtlayamayacağı, iş sözleşmesini feshedemeyeceği, eğer bu düzenlemeye uymaz ve iş güvenliği uzmanının haklarını kısıtlar ya da bu sebeple işten çıkarırsa bir yıllık ücretinden az olmayacak şekilde tazminat vereceği mevzuatta (6331 sayılı Yasa 8.madde 2.fıkra) düzenlenmiş de olsa bunun yetersiz bir güvence olduğu açıktır. Çünkü işverenler, bir yıllık ücret tutarında tazminat ödemeyi göze alarak iş güvenliği uzmanının haklarını kısıtlayabilir veya işten çıkarabilir. Bu nedenle daha caydırıcı yaptırımlar uygulanması gerekmektedir (Özveri, 2015). Aksi halde madencilik sektörü gibi çok tehlikeli bir sektörlerde iş kazalarının önüne geçmek olanaklı olmayacaktır. Diğer yandan iş güvenliği uzmanı ile işveren arasındaki piyasa ilişkisinin sonlandırılması da iş güvenliği uzmanlarının daha bağımsız hareket etmesine ve karar vermesine neden olacaktır.

### **3.3.1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları**

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda işyerlerindeki iç denetimle alakalı en önemli denetim organlarından biri de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları<sup>13</sup> (İSGK) dır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 22. maddesinde elli ve daha fazla işçinin bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle alakalı çalışmalarda bulunmak üzere yasaya uygun olarak kurul oluşturulacağı düzenlenmiştir. Yasa aynı zamanda altı aydan fazla

---

<sup>13</sup> Bu kurulların oluşturulması, görev ve yetkileri ile işleyişine ilişkin 18.01.2013 tarih 28532 sayılı Resmi Gazete ile "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik" çıkarılmıştır. Yönetmelik 6. maddesine göre kurul; işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, çalışan temsilcisi (işyerinde birden çok çalışan temsilcisi varsa baş temsilci) ve bu kişilere ek olarak işyerinde bulunması sivil savunma uzmanı ile formen, ustabaşı veya ustanadan oluşmaktadır. İşveren veya işveren vekili kurulun başkanı, iş güvenliği uzmanı ise kurulun sekreteridir.

süren asıl işveren- alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde de kurulların nasıl oluşturulacağını düzenlemiştir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının daha iyi bir duruma getirilebilmesi açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları oldukça önemlidir. Gelişmiş ülkelerde çok uzun yıllardır bulunan kurullar, Türkiye açısından henüz yeni sayılır. Kurulun sembolik bir birim olmasının engellenmesi açısından kurul üyelerine yeterli teknik eğitim verilmeli ve işveren vekili dışındaki kurul üyelerinin güvenceye sahip olmaları gerekmektedir (Özveri, 2015).

Kurulların işçilerin 6331 sayılı Yasanın 13. maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleriyle ilgili acilen toplanarak karar vermek ve işyerindeki herşeyi kapsayacak genel bir önleme politikasına yönelik çalışmalar yapma görevleri vardır. Bu özellikle madenlerde büyük ve çok sayıda kişinin ölmesine veya yaralanmasına neden olan iş kazalarını engellemek açısından önemlidir. Örneğin; Soma'da maden ocağı faciadan 8-9 gün önce ısınmaya başlamış ve işçiler bu durumu sürekli amirlerine dile getirmişlerdir. Eğer Soma'da bir kurul olsaydı ve işçiler ısının çok yükselmesinin kazanın habercisi olduğunu ve çalışmaktan kaçınma haklarını kullanmayı talep ettiklerini belirtseydi ve kurulda toplanıp bu yönde bir karar almış olsaydı bu kadar işçinin ölümüne engel olunabilirdi.

Kurul kararları işveren ve işçiler için bağlayıcı niteliktedir. İşverenlerin kurulda alınan kararlar üzerinde denetim yapma, kısmen uygulayıp kısmen uygulamama gibi bir hakkı ve yetkisi bulunmamaktadır (Özveri, 2015). Yönetmelik kurula, yapacağı teklif, öneri ve kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin imkanlarını göz önünde bulundurmak yükümlülüğü, kurulun sembolik bir birim olmasına neden olabilmektedir. Çünkü işveren Yönetmelikteki bu hükümden yararlanarak, kurulun almış olduğu kararlarda işyerinin durumu ve işverenin imkanlarının göz önünde bulundurulmadığını ileri sürerek kurulun işçi sağlığı ve iş güvenliğine dair almış olduğu öneri ve kararları uygulamaya koymayabilecektir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları işverenler için her zaman maliyet unsuru olarak görülmektedir. İşverenler bu hükmü ileri sürerek bu maliyetten kaçınabileceklerdir (Özveri, 2015).

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği kurulları açısından en çok eleştirilen durum kurulların sadece elli ve daha fazla çalışanın olduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerinde kurulmasının zorunlu tutulmasıdır. İşçi sayısının düşük olduğu ve faaliyetin de altı aydan kısa sürdüğü işyerlerinde ise işyerlerinde kurul kurma zorunluluğu yoktur. Oysa SGK’nın son yayımladığı 2017 istatistik yıllığına bakıldığında Türkiye’de 50 ve 50’den az işçi çalıştıran işyeri sayısı 1844,376’dır. Toplam işyeri sayısı ise 1874,682’dir. SGK’nın vermiş olduğu sayılardan da görülebileceği gibi Türkiye’deki işyerlerinin %98,3’ünde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması mümkün değildir. İşçi Sağlığı Meclisi’nin yayınladığı rapora göre, 2018 yılında en az 1923 işçi yaşamını yitirmiştir. Bu işçilerin büyük çoğunluğunun 50 ve 50’den az işyerlerinde çalıştığı göz önüne alındığında, bu iş kazalarının önüne bu düzenleme ile geçilmesinin mümkün olmadığı görülmektedir.

### **3.3.1.6. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ve Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri**

6331 sayılı Yasada işyeri sağlık ve güvenlik birimi<sup>14</sup> (İSGB) “*İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birim*” olarak tanımlanmıştır. Yasanın 8. maddesinde işverenin, belirlenen çalışma süreleri sebebiyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kuracağı düzenlenmiştir. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliği ile işverene, yükümlüğü olduğu önleyici ve koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin tamamını ya da bir kısmını işyeri dışında kurulu OSGB’den alabilme hakkı verilmiştir.

---

<sup>14</sup> İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik’e göre; “İşverenler, işyerlerinde, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını sağlamak amacıyla; iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini belirlemek, almak, uygulanmasını izlemek, denetlemek ve geliştirmek, iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek, işçilere ilkyardım ve acil müdahale ile önleyici ve koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerini vermekle yükümlüdür. İşverenler bu yükümlülüklerini, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını işyeri dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alarak da yerine getirebilirler.”



İşçi sağlığı ve iş güvenliği gibi önemli bir hizmetin, hatta çok tehlikeli sınıftaki sektörler için hayati önemi olan bir hizmetin, OSGB ile yürütülmesi çok büyük risk barındırmaktadır (Taşkıran, 2016). Çünkü bu hizmetin OSGB'lerden satın alınmıyor olması işverenin yükümlü olduğu işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerini piyasaya açmaktadır. Bu da insan hayatının söz konusu olduğu işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin, kar amacı güden şirketler tarafından, rekabetçi piyasa ekonomisi kuralları çerçevesinde işverene satılacağı bir sistem yaratmaktadır. Bu sistemde işveren de doğal olarak bu hizmeti veren şirketler içerisinden en iyi hizmeti vereni değil, en az maliyetli olanı tercih edecektir (Özveri, 2015).

Rekabetçi piyasa ekonomisinde işverenlere en uygun hizmet fiyatını vererek tercih edilen OSGB şirketi olabilmek için, OSGB hizmeti veren şirketin de kendi maliyetlerini en aza indirmesi gerekmektedir. Bunun için de bu şirketler çalışan tüm işçilere çift bordro uygulaması yapmak, işyeri hekimi sertifikası olmadan ucuza hekim çalıştırıp, imzaları ve kaşeleri işyeri hekimi belgesi olan hekime attırmak (Özveri, 2015), hizmet verdikleri tüm şirketlere gidip görmeden aynı risk analizlerini yapmak, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarını toplanmadığı halde kağıt üzerinde toplanmış gibi göstermek, 4 dakikada işe giriş muayenelerini yapmak, yine yapılmadığı halde periyodik muayeneleri yapılmış göstermek, meydana gelen iş kazalarını saklamak ve verilmeyen eğitimlerin kayıtlarını tutmak (İzmir Tabip Odası, 2014) gibi usulsüzlükler yapmaktadırlar. OSGB şirketlerinin sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın yayınladığı 17.04.2019 tarihli güncellemeye göre yetki belgesine sahip OSGB sayısı 2590 olmuştur (İsgkatip, 2019). OSGB şirketi kurma şartlarının da kolay olması sebebiyle hızla çoğalan şirketlerin (Taşkıran, 2016), sayılarının bu kadar artmasına rağmen iş kazalarına ve meslek hastalıklarına olumlu-olumsuz etkileri hakkında herhangi bir bilgi bulunmamaktadır (İzmir Tabip Odası, 2014). İnsan yaşamını etkileyen işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının piyasa mantığıyla hareket eden OSGB'ler ile yürütülmesi çok kötü sonuçlara yol açabilir. Yukarıda da bahsedilen tüm sebeplerden ötürü bu hayati uygulamalar rekabetçi piyasa ekonomisi mantığından kurtarılmalı ve OSGB'lerin daha ciddi zararlar vermeden kapatılması gerekmektedir (Özveri, 2015).

### 3.3.2.Dış Denetim

#### 3.3.2.1. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Müfettişleri

3213 sayılı Maden Kanununda; madenlerin devletin hüküm ve tasarrufu altında olduğu, bulunduğu yerin mülkiyeti ile ilgili olmadığı hükme bağlanmıştır. Devletin hüküm ve tasarrufu altındaki madenlerde, işletmeye elverişli ekonomik bir cevherin bulunması durumunda ruhsatların verilmesi, denetimi, projelerin incelenmesi ile ilgili madencilik faaliyetleri Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı adına Maden İşleri Genel Müdürlüğü (MİGEM) tarafından yürütülmektedir.

Maden Yönetmeliği'nde madencilik faaliyetlerinin, ihbar ve şikayetlerin inceleme ve denetiminin Maden İşleri Genel Müdürlüğü tarafından görevlendirilen personel tarafından yapılacağı düzenlenmiştir. MİGEM, inceleme ve denetimin gerektirdiği mesleki tecrübeye sahip personelleri, diğer kamu kurum ve kuruluşları ile üniversitelerden de görevlendirme yapabilir. İnceleme ve denetim yapacak olan heyet; maden mühendisi, jeoloji mühendisi ile inceleme ve denetimin özelliğine göre jeofizik mühendisi, haritacı, mali uzman, hukukçu veya diğer mesleklerden olacak şekilde en az üç kişiden oluşmaktadır (Yön. md.74).

MİGEM'e 3213 sayılı Maden Kanunu, Maden Yönetmeliği ve 3154 sayılı Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun ile madencilikte birçok görev ve yetki tanınmıştır. 3213 sayılı Maden Kanunu madde 29 ile *“işletme projesine aykırı faaliyette bulunulması ve faaliyetlerin can ve mal güvenliği açısından tehlikeli bir durum oluşturduğunun tespit edilmesi halinde maden üretimine yönelik faaliyetlerin durdurulacağı”* düzenlenmiştir. Maden Yönetmeliği 34.maddenin 5. fıkrasında ise *“Yeraltı işletmelerinde üretim çalışmaları sürdürülürken işletme projesine aykırı olarak; yeraltındaki üretim faaliyetlerinin sürdürüldüğü alanların yerüstüne veya diğer kotlara iki ayrı yolla bağlanmadığı, panolarda havalandırmanın birbirinden bağımsız olarak gerçekleştirilmediği, yanıcı veya patlayıcı gaz geliri olabilecek ocaklarda yeterli cebri havalandırmanın yapılmadığı, havalandırmanın projeye uygun tesis edilmediğinin tespit edilmesi halinde can ve mal güvenliği ile faaliyetlerin projeye uygun hale getirilmesi yönündeki faaliyetler dışındaki üretim faaliyetleri durdurulur.”* hükmü düzenlenmiştir. Düzenlemeler de anlaşılacağı üzere, MİGEM'e madencilik faaliyetlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği ile can ve mal emniyetinin gözetilerek yürütülmesi açısından önemli bir görev verilmektedir (Kamu Denetçiliği Kurumu, 2015).

MİGEM'in denetleme görevini arama, işletme ruhsatı da dahil olmak üzere 44 bin ruhsat sahasını yaklaşık 250 civarında teknik elemanla yerine getirmektedir (Türkiye Barolar Birliği, 2015). Madencilik sektörü gibi çok tehlikeli sınıfta yer alan bir sektörün beyan usulüne göre incelenip denetlenmesinin kabul edilemez olduğu, inceleme ve denetim sisteminin verimliliği ve güvenliğini sağlayacak güçlü bir mevzuat ve denetim sistemi gerektiği görülmektedir. Denetleme Koordinatörlüğü ise Makam ve diğer Koordinatörlüklerden gelen talepler üzerine, yerinde inceleme ve denetim yapılması için oluşturulmuştur. Denetleme Koordinatörlüğü'nün denetim görevini, her hafta en az üç kişiden oluşan kırk civarında heyeti sahaya göndererek yerine getirdiği görülmektedir. Sahaya gönderilen heyetteki personelin hafta içi Genel Müdürlükte, hafta sonu sahada inceleme ve denetim yaptığı görülmektedir. Ayrıca Koordinatörlük, üretim faaliyeti yapılan kömür işletme sahalarına iki yılda bir, diğer sahalara ise üç yılda bir periyodik denetimler yapmaktadır. Bu periyodik denetimlerin dışında da gelen şikayetler, ihbarlar üzerine de denetimler yapılmaktadır. Ancak hem sadece denetleme ile görevli personel olmaması hem de belirtilen sürelerdeki periyodik inceleme ve denetimlerin çok tehlikeli sınıftaki madencilik sektörü için çok yetersiz olduğu, hayati önem arz eden denetleme görevinin gerektiği gibi yapılması için MİGEM'in ve Denetleme Koordinatörlüğü'nün altyapısının güçlendirilmesi gerekmektedir (Kamu Denetçiliği Kurumu, 2015).

### **3.3.2.2. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Müfettişleri**

Bakanlığın işçi sağlığı ve iş güvenliği konusuyla ilgili İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile İş Teftiş Kurulu Başkanlığı birimleri bulunmaktaydı (DDK, 2011). Ancak 02.07.2018 tarih ve 703 sayılı “Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığındaki İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığındaki Denetim Hizmetleri Başkanlığının görev ve yetkilerinin sayıldığı maddeleri kaldırılmıştır. 1 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnemesininin 65. maddesi uyarınca Aile ve Sosyal Hizmetleri Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görev, yetki ve sorumlulukları yeni kurulan Çalışma,

Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığına verilmiştir. Bakanlığın adı 15 sayılı Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak değiştirilmiştir. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ile Denetim Hizmetleri Başkanlığının görev, yetki ve sorumlulukları; 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 78'inci maddesi ile yeni kurulan Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına verilmiştir (ailevecalisma.gov.tr, 2019b).

İş teftişı, teftiše yetkisi olan bir başkan ile baş iş müfettişı, iş müfettişı ve iş müfettiş yardımcılardan oluşan İş Teftiş Kurulu tarafından gerçekleştirilir (İş Teftişı Tüzüğü, md.3). İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın, çalışma hayatıyla ilgili yasanın uygulanmasını denetlemek, iş teftişıyle ilgili yasa çalışması yapmak, yasada tespit edilen eksiklik ve aksaklıkların ortadan kaldırılması için görüş bildirmek, iş teftişıyle alakalı istatistikleri tutmak, değerlendirmek, yorumlamak ve yayınlanmasını sağlamak, yasada belirtilen ve Bakanlık tarafından verilen diğer işleri yapmak gibi görevleri bulunmaktadır (Tüzük md.10).

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı işin yürütümü ve işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden önleyici teftiş yaklaşımını benimsemektedir. Bu doğrultuda da ilgili tüm sosyal tarafları kapsayan, eğitim, iletişim ve bilgilendirmeye ağırlık veren, çözüm odaklı "Risk Esaslı", "İşkolu/Sektör Esaslı" veya "Alan Esaslı" programlı teftişler yapmaktadır. İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca programlı teftiş, program dışı teftiş ve idari teftişler yapılmaktadır. Programlı teftişlerin "*belirli bir ön hazırlık, planlama, izleme ve değerlendirme içerisinde yürürlüğe konularak denetimlerin kapsamı ve hedefleri doğrultusunda sosyal tarafların sürece dahil edilmesi, eğitim, bilinçlendirme faaliyetleri yürütülmesi nedeniyle önleme amacına hizmet eden teftiş faaliyetleri niteliğinde*" teftişler olduğu ifade edilmiştir. Bu teftişlerin dışında kalan ihbar, şikayet gibi talepler üzerine ise program dışı teftişler gerçekleştirilmektedir (ailevecalisma.gov.tr, 2019).

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın son yayınlamış olduğu 2017 yılı faaliyetlerine göre; işin yürütümü bakımından 923'ü programlı, 7,085'i program dışı olmak üzere toplamda 8,008 teftiş yapılmış ve bu teftişler sonucunda 1,034,407 işçi ve 595 çırağa ulaşılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği yönünden ise 5,624'ü programlı, 5,180'i program dışı olmak üzere toplamda 10,804 teftiş yapılmış olup, bu teftişler sonucunda 939,619 işçi, 752 çırak ve 5,303 stajyere

ulaşmıştır. Ayrıca Başkanlık tarafından 24'ü araştırma, 4'ü programlı teftiş olmak üzere 36 inceleme, 78 soruşturma ve 3 ön inceleme olmak üzere toplam 141 idari teftiş gerçekleştirilmiştir (ailevecalisma.gov.tr, 2019).

2017 yılında maden işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği risklerine yönelik önleyici ve koruyucu teftişlerin yapılması amacıyla “*Yeraltı ve Yerüstü Maden İşyerleri ile Madencilığe Dayalı Endüstriyel Tesislerde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi*” yapılmıştır. Bu teftişte İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, 18 iş başmüfettişi, 6 iş müfettişi ve 85 iş müfettişi yardımcısı olmak üzere toplam 109 müfettiş heyet olarak görevlendirilmiştir. Programlı teftişler kapsamında 67 maden mühendisi, 4 jeoloji mühendisi, 12 makine mühendisi, 7 elektrik ve elektronik mühendisi, 1 fizik mühendisi, 6 endüstri mühendisi, 2 bilgisayar mühendisi, 1 metalürji mühendisi, 5 tekstil mühendisi ve 4 kimya mühendisi iş başmüfettişi, iş müfettişi veya iş müfettişi yardımcısı olarak görev almıştır. 109 müfettişin 60 ilde 1,318 işyerinde yapmış olduğu programlı teftişler kapsamında birinci aşamada toplam 27,645 eksik tespit edilmiş, tespit edilen 15,027 eksikte teftiş sırasında işverenler tarafından giderilmiştir. İkinci aşama teftişlerde ise birinci aşamada tespit edilen 26,016 eksikliğin giderildiği tespit edilmiştir. Sonuç olarak 2017 yılında yapılan programlı teftişler kapsamında işyerlerinde toplam 41,043 eksiklik giderilmiştir. Teftiş edilen işyerlerinden 48'inde hayati tehlike barındıran yasaya aykırı durumlar tespit edilmesi sebebiyle işin durdurulması idari yaptırımını uygulanmıştır (Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, 2018).

### **3.3.3. İSG İle İlgili Diğer Konular**

#### **3.3.3.1. Arama- Kurtarma (Tahlisiye) Organizasyonu**

Maden ocaklarında kaza meydana geldiğinde acil kurtarma çalışmalarının yapılabilmesi için gerekli araç, gereç ve arama kurtarma konusunda eğitimli ekiplerin bulunması gerekmektedir (DDK, 2011). Özellikle yeraltı kömür madenciliğinde, sektörün taşıdığı risk ve tehlikelerin büyüklüğü göz önüne alındığında ve kaza sonrasında meydana gelebilecek olumsuz bir durum zincirleme olarak başka riskleri de doğurabileceği ve çok sayıda işçinin ölümüne sebebiyet verebileceği için arama kurtarma son derece önemlidir (Kamu Denetçiliği Kurumu, 2015).

6331 sayılı Yasanın “*Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım*” başlıklı 11.maddesinde belirtildiği üzere işveren; acil durumlarla

mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ve işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirmek, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırmak ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlamakla yükümlüdür.

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğin 11.maddesinde de bu arama kurtarma ekiplerinin belirlenmesi düzenlenmiştir. Buna göre işveren; çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde 30 çalışana, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 40 çalışana, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise 50 çalışana kadar, arama, kurtarma, tahliye ve yangınla mücadele konularının her biri için uygun donanıma sahip ve özel eğitilmiş en az birer çalışana destek elemanı olarak görevlendirir.

Görüldüğü gibi ne yasanın ne de yönetmelikte arama kurtarma için özel bir ekip kurulmasıyla alakalı bir hüküm bulunmamaktadır. Bunun yerine çalışanların arama kurtarma faaliyetlerinde destek elemanı olarak görevlendirileceği düzenlenmiştir. Oysa yeraltı maden ocaklarında gerçekleşen kazaların diğer işyerlerinde gerçekleşen kazalarla bir tutulmaması gerekmektedir. Çünkü yeraltı maden ocaklarında kazadan sonra göçük, yangın, patlama gibi durumlar yaşanabilmektedir. Bu sebeple de kaza sonucu yeraltında mahsur kalan işçilere derhal ulaşılması hayati önem taşımaktadır. Bu yüzden her ocak için yeterli donanıma, bilgi ve tecrübeye sahip tahliye ekibi kurulması gerekmektedir (Kamu Denetçiliği Kurumu, 2015).

Ülkemizde yeraltı maden ocaklarında gerçekleşen kazalarda TTK ve TKİ'nin arama kurtarma ekiplerinin aktif rol aldığı görülmektedir. Bu durumda bu kurumların çok köklü, büyük bilgi birikimi ve donanıma sahip olmalarının etkisi çok büyüktür. Ancak maden ocaklarında özel eğitilmiş, gerekli donanıma sahip ekipler olmadığından dolayı bu kaza sonrasında bu kurumların ekipleri kaza yerine ulaşana dek yetkisiz itfaiye ekipleri, AFAD veya kazaya uğrayanların çalışma arkadaşlarının arama kurtarma faaliyeti yapmaya çalıştıkları görülmüştür. Bu da Soma ve Ermenek facialarında yaşandığı üzere, maden ocaklarının yapısını bilmeyen, yeraltı maden ocaklarında arama kurtarma yapmak konusunda yeterli bilgi birikimine ve donanıma sahip olmayan kişilerin kendi canlarını da riske atarak, ortamda karışıklık ve risk oluşturmasına neden olmuştur (Gerek, 2015).

Nitekim Soma’da, TTK arama kurtarma ekiplerinin gelmesini beklemeden, ocağa denetimsiz ve yönetimsiz olarak giren diğer işletmelerde çalışan tahlisiye eğitimi almış işçilerin çoğu sonradan ölü ya da yaralı olarak madenden çıkarılmıştır (Ercan, 2014).

TMMOB Maden Mühendisleri Odası’nın 2008 yılında yapmış olduğu bir araştırma da arama kurtarma konusunda uygulamada, “*kaza yerine sivil savunma ve itfaiye ekiplerinin sevk edilmesi, kaza yerine gereğinden fazla tahlisiye ekiplerinin sevk edilmesi, kaza yerinde yerüstü organizasyondaki aksaklıklar (güvenlik, koordinasyon, kazazede yakınlarını bilgilendirme, basın vs.), yaralı kurtarılanların tedavilerinde görülen aksaklıklar*” gibi problemler tespit edilmiştir. Bu araştırmanın 6 yıl sonrasında yaşanan Soma faciasında tespit edilen problemlerin hepsinin yaşanmış olması arama kurtarma çalışmalarında bu anlamda hiç ilerleme kaydedilmediğini göstermektedir.

### **3.3.3.2. Yaşam Odası**

Soma faciasından sonra gündeme gelen yaşam odalarına dair öncesinde yasa veya yönetmeliklerde herhangi bir düzenleme bulunmamaktaydı. Ancak facia sonrası bu durum çok sert eleştirildiğinden dolayı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 08.04.2017 tarih 30032 sayılı Resmi Gazete ile “*Yeraltı Maden İşyerlerinde Kurulacak Sığınma Odaları Hakkında Tebliğ*” yürürlüğe koymuştur. Ancak Tebliğ’in 2. maddesinde, bu tebliğin 6331 sayılı Yasa kapsamına giren yeraltı metal maden işyerlerini kapsayacağı düzenlenmiştir. Yeraltı metal maden ocakları yapısı, genişliği ve gaz problemi olmamasından dolayı sığınma odası kurulmaya çok elverişli ocaklardır. Yönetmelikte bu sebeple bu işyerlerinde sığınma odaları yapılmasını öngörmüştür.

Yurtdışında kömür madenlerinde de kullanımı olmasına rağmen Türkiye’de maden ocaklarının jeolojik yapısının yaşam odası kurulmasına elverişli olmadığı görülmektedir. Çünkü yeraltı kömür ocaklarında çalışanların büyük bir kısmı üretim yapılan bölümde olacaktır ve burada sürekli arka kısım göçertilerek ilerleneceğinden bu kısma sığınma istasyonu kurmak mantıklı olmayacaktır. Kömürün yapısından dolayı kömürün içinde açılan yaşam odasının yeri sürekli yüzey baskısına maruz kalacaktır. Ayrıca olası bir yangında kömür içinde bulunan yaşam odası da etkilenecektir ve yaşam odasına sığınan işçiler aşırı

sıcağa maruz kalacaktır. Tüm bu ve benzeri sebeplerden ötürü yaşam odası kurmak yeraltı kömür madenleri için uygun değildir (isgtedbir.com, 2016).

### **3.3.3.3. Vardiya Sistemi**

Vardiya Maden Yönetmeliği'nde, "4857 sayılı İş Kanununda yer alan çalışma süresine uygun olarak yirmi dört saat içerisinde çalışmanın yapıldığı zaman dilimi" olarak tanımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanununda yeraltı maden işçilerinin çalışma süresinin günlük 7,5 saatten fazla olamayacağı düzenlendiğinden çoğu maden ocağında maden işçileri 3 vardiya çalıştırılmaktadır. İş Kanununda aynı zamanda yeraltı maden işçilerinin yeraltına iniş ve çıkış sürelerinin de çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmiştir. Ancak Soma maden faciasında da görüldüğü gibi üretim kaybı yaşanmaması için işverenler, işçilerin yeraltına iniş ve çıkış sürelerini çalışma süresi içerisine dahil etmeyip vardiya değişimlerini yeraltında yaptırmaktadır. Vardiya değişimlerinin ocakta yeraltında yapılması, Soma'da yaşandığı gibi, olası bir iş kazasında can kaybının artmasına sebep olmaktadır.

Kömür madenciliğinde gelişmiş ülkelerden biri olan ABD'deki vardiya sistemi incelendiğinde ülkemizdeki sistem ile arasında uçurumlar olduğu görülmektedir. Kamu Denetçiliği Kurumu (2015), Amerika'da amirlerin her vardiya öncesi güvenlik konuşması yaptığını ve madenin 3 saat denetlendikten sonra yeni vardiyanın işe başlamasına izin verildiğini belirtmiştir. Türkiye'de ise üretim sürecinin durmaması için vardiya değişimleri yeraltında yapılmakta ve aynı anda pek çok kişinin riske maruz kalmasına neden olunmaktadır. Vardiya değişimi sırasında gerçekleşebilecek bir grizu patlaması ya da göçük daha fazla sayıda kişinin etkilenmesine neden olacaktır.

### **3.3.3.4. Eğitim**

Madenlerde meydana gelen iş kazalarının bir sebebi de işçilerin yaptıkları işlerle ilgili yeterli eğitime sahip olmamasıdır. Madencilik sektörü sahip olduğu riskler dolayısıyla konusunda uzmanlaşmış, iyi eğitilmiş donanımlı işçilerin olması gereken bir sektördür. Ancak uygulamaya bakıldığında maden ocaklarında çalışan işçilerin çoğunluğunun yeterli eğitime sahip olmayan, vasıfsız elemanlar olarak işbaşı yaptıkları görülmektedir. Çoğunluğu da işi yaparak ve görerek maden ocaklarında zamanla öğrenmektedirler. Bu durum da çok riskli olan



sektörde bilinçsiz hareket edilmesine ve iş kazalarına neden olmaktadır (Gerek, 2015). Maden ocaklarında her gün birçok risk ve tehlikeyle karşı karşıya kalan maden işçilerinin, hem kendi hem de yakınında çalışan iş arkadaşlarının sağlık ve güvenliği için temel güvenlik eğitimlerini alması, kendini ve çevresindekileri koruyucu tedbirlere uyması ve bu sorumluluk bilinciyle hareket etmesi gerekmektedir (DDK, 2011).

6331 sayılı Yasanın 17.maddesinde düzenlendiği üzere işveren özellikle; işe başlamadan önce işçiye işi ile ilgili kullanacağı makine veya ekipmanlarla ilgili eğitim vermek zorundadır. Eğitimleri değişen ve ortaya çıkan yeni risklere göre de yenilemeli, gerektiğinde eğitimleri düzenli aralıklarla tekrarlamalıdır. Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelikte en az 32 saatlik eğitim modülünden geçmiş olan işçinin Yönetmelik kapsamında mesleki eğitim almış olarak kabul edileceği düzenlenmiştir (Yön. md.6/2). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte de çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa ve en az 16 saatlik iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi öngörülmüştür. Eğitimde geçen sürenin de çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir.

Uygulamaya bakıldığında yasa ve yönetmeliklerde düzenlenen mesleki eğitimlerin ve işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerinin işverenler tarafından tam ve doğru bir şekilde verilmediği görülmektedir. Bu durum da devletin denetim görevini gerektiği gibi yerine getirmediğini göstermektedir. Denetlemeye yetkili kamu kurum ve kuruluşlarının denetimleri daha sıkı tutarak, gerektiği gibi eğitim verilmediğinin tespiti halinde de uygun, caydırıcı bir ceza ile işverenlerin eğitimleri gerektiği gibi vermesini sağlamalıdır. Çok tehlikeli sınıfta yer alan madencilik sektörü denetimlerinde bulunacak olan kamu görevlilerinin de sektörün kendine has işçi sağlığı ve iş güvenliği gereklerine göre özel ve sürekli eğitim alması gerekmektedir. Ayrıca işyerlerinde denetim yapacak olan görevliler, işverenler de dahil olmak üzere sektördeki tüm aktörlere yönelik eğitimler verilmesinin de işçi sağlığı ve iş güvenliği kültürünü oluşturabilmek adına olumlu katkılar sağlayacağı söylenebilir (Kamu Denetçiliği Kurumu, 2015).

TMMOB Maden Mühendisleri Odası 2013 yılında Devlet Personel Başkanlığına vermiş olduğu İstihdam Raporu'nda üniversitelerden gereğinden

fazla maden mühendisi mezun olduğu için, Maden Mühendisleri Odası'na kayıtlı maden mühendislerinin %50'sinin işsiz olduğunu ya da başka işlerde çalıştığını belirtmiştir. Maden mühendisi işsizliğinin yüksek olması, halihazırda çalışan maden mühendislerinin işlerini kaybetmemek adına denetim ve gerektiğinde işvereni uyarma veya ilgili Bakanlık'a bildirme görevlerini yerine getirememesine sebep olabilir.

### **3.3.3.5. Sendikaların İSG Alanındaki Rolü**

Büyük bir toplumsal güce sahip örgütlenmeler olan sendikaların, çalışma hayatındaki en önemli aktörlerden biri olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda faaliyetlerde bulunmaları gerekmektedir. Ülkemizdeki sendikaların genelinin ücret sendikacılığı yaptığı yani iş güvencesi, ücret, sosyal haklar gibi konularda yoğunlaştığı ancak işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi çok önemli bir konuyu göz ardı ettiği görülmektedir.

Ülkemizde sendikal örgütlenmede işkolu düzeyinde örgütlenme esas alınmaktadır. İşkolu düzeyinde örgütlenen sendikaların, o işkolundaki işçi sağlığı ve iş güvenliğine dair sorunları ve bu sorunların çözümüne dair yöntemleri tek elde toplama olanakları olduğundan bu alanda oluşturulacak olan politikalara yön verebilmeleri çok önemlidir. Görev yaptıkları işkolunda hem işkolunun sorunlarına hakim hem de değişik bir çok işçi ve işverenle çalıştıkları için sendikalar, daha gerçekçi ve uygulanabilir programlar oluşturulmasına da katkı sağlayabilirler. Sendikaların işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki yapması gerekenlerin başında, konuyla ilgili eğitimler vererek, konferanslar düzenleyerek üyelerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği bilinci oluşturmak olmalıdır. Çünkü sendikalar işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda hem üyelerinin hem de üyelerinin ailelerindeki kişilerin bilinçlenmesini sağlayarak, toplumsal bir bakış açısı yaratıp iş kazası ve meslek hastalıklarının azalmasına katkı sağlayabilirler (Akın, 2012).

Sendikalar bünyelerinde bir işçi sağlığı ve iş güvenliği birimi kurarak, örgütlü oldukları işkolundaki iş kazalarının ve meslek hastalıklarının raporlarını tutarak takibini yapabilirler. Ayrıca kazaların nedenlerini araştırarak işverenlerden bu nedenlerin ortadan kaldırılmasını sağlamak üzere bir sistem kurulmasını talep edebilirler ve hatta bu sistemlerin kurulmasına yardımcı da olabilirler. Böylelikle

de işkollarındaki iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine katkı sağlayabilirler (Şahin, 2016).

İşçi sağlığı ve iş güvenliği denetimlerinin daha şeffaf ve etkin yapılması açısından sendikaların da denetimlerde aktif rol oynaması gerekmektedir (Kamu Denetçiliği Kurumu, 2015). Soma maden faciası sonrası İngiliz Ulusal Maden Sendikası Başkanı ile yapılan bir röportajda; *“Yasa, biz sendikalara şu hakkı veriyor: Bağımsız, özel eğitilmiş müfettişleri madenleri denetlemeye göndermek. Bu müfettişlerin hepsi bölgesini en iyi şekilde bilen sendika üyeleridir ve sendika tarafından seçilmiş madenlere tayin edilirler. Onların ne zaman hangi şartlarda madene gidip denetleme yapacaklarını da biz belirliyoruz. Yani sendika maden işçilerinin güvenliğinin tam ortasında duruyor... Hazırladıkları raporun bir kopyası madenin işletmecisine bir kopyası da devletin maden müfettişine gönderiliyor. Böylece işletmecinin raporu görmezden gelmesi engelleniyor. Varsa güvenlik açıklarının kapatılması için patronun insafına teslim olmuyoruz. Çünkü müfettişin raporunda belirttiği alanlarda yaptığı düzeltmeleri belirtilen sürede yaptığını kanıtlayıp devlete gönderme zorunluluğu var. Devletin müfettişleri bunları takip ediyor. Bu süreçte aksayan, ters giden bir durum karşısında kapatmaya kadar varan ciddi cezalar veriliyor...”* diyerek sendikaların maden işletmelerindeki denetimlerinin önem ve işlevini belirtmektedir (Başaran, 2014; akt. Türkiye Barolar Birliği, 2014). Türkiye’de ise sendikaların işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda çok etkin olduğunu söylemek zordur.

#### 4. LİTERATÜR ÖZETİ

Güler Müftüoğlu ve Taniş (2010), 1980’li yıllardan sonra neoliberal politikalar ile çalışma hayatında yaşanan değişimi, Türkiye’de madencilik sektörü denince akla ilk gelen bölge olan Zonguldak’taki kamu, özel ocak ve kaçak ocaklarda çalışan toplam 37 işçi ile yapmış oldukları görüşmelerle ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmada, neoliberal politikalar ile çalışma hayatında rekabet koşullarının artması, yoğun ve yüksek devir hızıyla çalışma ve esnek bir iş yasası sonucunda iş kazalarında artış olduğu belirtilmiştir. Araştırmada diğer araştırmalara benzer şekilde, neoliberal politikalar sonrasında öncelikle kamu maden ocaklarındaki işçi sayısının azaltıldığı, özel ocakların ve kaçak ocakların artması dolayısıyla çok düşük ücretli ve iş güvencesinden yoksun çalışan işçi sayısının arttığı, esnek çalışma koşulları ve özelleştirmeler ile sendikal örgütlenmenin zayıflatıldığı, işçilerin son derece kötü çalışma koşullarında, ölüm tehlikesiyle çalışmak zorunda bırakıldığı tespit edilmiştir.

Kalaycıoğlu ve elik (2014) önemli maden bölgelerinden biri olan Tunçbilek Kömür İşletmelerinde uygulanan özelleştirme politikalarının sektöre, bölgeye ve maden işçilerine etkilerini incelemişlerdir. Bölgede kamu ve özel maden ocaklarında çalışmış ve çalışmakta olan toplam 40 işçiyle derinlemesine görüşme yapan Kalaycıoğlu ve elik, özelleştirmeler sonucu öncelikle kamu işçi sayısının ve kaynaklarının azalması sonucunda bölgede kamunun sağladığı çevre, sağlık, eğitim gibi hizmetlerin de azaldığını tespit etmiştir. Araştırmada, özel şirketlerin maden ocaklarını işletmeye başlaması sonrası, teknolojik gelişme ile mekanize üretime geçişin insan gücüne olan ihtiyacı azalttığı, sektördeki ücretlerin düştüğü, iş güvencesinin ortadan kalktığı, denetim mekanizmalarının zayıfladığı, sendikaların etkinliğini kaybettiği tespit edilmiştir.

Aysan ve Kablay (2017), Soma'da 13'ü kamuda, 57 tanesi de özel ocakta çalışan olmak üzere toplam 75 maden işçisiyle görüşmeler yaparak Soma maden faciasının yaşandığı Havzada işçilerin çalışma koşullarını, işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarını, kamu denetimlerini ve işçilerin sendikal örgütlenme durumlarını ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmada kaza sonrası iyileştirmeler yapılmış olmasına rağmen ücretlerin düşük olduğu, işçilerin borçlanma oranlarının yüksek olduğu, işçilerin madene inme-çıkma sürelerinin çalışma süresinden sayılmadığı, işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının yetersiz olduğu, işçilere verilmesi gereken eğitimlerin çoğunun kağıt üzerinde göstermelik verilmiş gibi gösterildiği, kamu tarafından yapılan denetimlerin de yine çoğunun etkin olmadığı göstermelik olduğu, yetkili sendikanın da işveren güdümünde olduğu ve işçilerin haklarını gerektiği gibi savunmadığı gibi bulgular elde edilmiştir.

Elma ve Aysan da (2017), Zonguldak Kömür Havzası'nda yapmış oldukları araştırmada 50'si kamuda, 50'si özel maden ocağında olmak üzere toplamda 100 maden işçisiyle anket uygulaması ve derinlemesine görüşmeler yaparak kamu ve özel maden ocaklarındaki çalışma koşullarını karşılaştırmayı amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda, özel maden ocaklarında çalışan işçilerin kamu maden ocağı olan Türkiye Taş Kömürleri (TTK)'nde çalışan işçilere göre daha düşük ücretler aldığı, sosyal ve sendikal haklarının daha kısıtlı olduğu, işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları bakımından kötü durumda oldukları tespit edilmiştir. Araştırmada aynı zamanda özel maden ocaklarında yasada düzenlenen

asgari ücret, madenlerde çalışma yaşı ve günlük çalışma saati gibi kuralların da ihlal edildiği tespit edilmiştir.

Çelik (2017), Soma'da yapmış olduğu araştırmada neoliberal politikalar bağlamında tarımın ve madencilğin dönüşümünü incelemiştir. Araştırmada neoliberal politikalarla birlikte, tarım sektöründe kapitalist şirketlerin devreye girmesiyle, kömür üretiminin özelleştirilerek şirketlere devredilmesinin aynı döneme denk geldiği ve kömür üretiminde özel şirketler devreye girdikten sonra yeraltı üretim sahalarının artmasıyla artan işgücü ihtiyacının tarımdaki dönüşümle, tarımdan geçimini sağlayamaz duruma gelen ve işçileşme sürecine giren kişilerden karşılandığı belirtilmiştir. Araştırmada tarımdaki tasfiye sonrasında işçileşme sürecine giren bu kişilerin kendilerinin ve ailelerinin hayatlarını idame ettirebilmek için madene mahkum edildikleri ve her koşulda madenlerde çalışmayı kabul etmek zorunda kaldıkları birçok işçiyle yapılan görüşmelerden atıflar yapılarak desteklenmiştir.

Neoliberal politikaların ve beraberinde getirdiği özelleştirmelerin madencilik sektöründe yaratmış olduğu kötü çalışma koşulları yukarıda belirtilen alan çalışmalarının hepsinde ortaya konmuştur. Çalışmanın alan araştırması bölümünde de tüm bu çalışmaları destekler nitelikte verilere ulaşılmıştır.

### **III.BÖLÜM**

## **MADEN İŞÇİLERİNİN ÇALIŞMA VE SOSYAL HAYATINA İLİŞKİN BİR ALAN ARAŞTIRMASI: SOMA ÖRNEĞİ**

### **1.ARAŞTIRMA KONUSU**

Araştırmanın konusu; 1980’li yıllardan itibaren uygulamaya konan neoliberal politikaların bir aracı olan özelleştirme uygulamalarının, Türkiye’de madencilik sektörü ve sektörde çalışan işçiler üzerindeki ekonomik ve sosyal etkilerini incelemektir.

### **2.ARAŞTIRMANIN AMACI**

Çalışmanın amacı; özelleştirmeler sonucunda madencilik sektöründeki çalışma ve sosyal hayatını, Soma maden havzasında çalışan işçiler özelinde araştırmak ve ortaya koymaktır. Araştırmada çalışma hayatına ilişkin ücret, işçi sağlığı ve iş güvenliği, denetim mekanizmaları, iş kazaları ve meslek hastalıkları, sendikal örgütlenme gibi konuları ve özellikle tüm bu konuların Havzada yaşanan kaza sonrası geçirdiği değişimleri incelemek amaçlanmıştır. Sosyal hayata ilişkin ise işçilerin yaş, eğitim, medeni durum, göç, hanehalkı, mülkiyet ve kredi borcu durumları, tarımsal ve hayvansal üretimde bulunma durumlarını ortaya koymak amaçlanmıştır.

### **3. ARAŞTIRMANIN KISITLILIKLARI**

Karşılaştırma yapabilmek adına kamu ve özel maden ocaklarında aynı sayılarda maden işçisiyle görüşme yapılmak istenmiştir. Ancak kamuda çalışan maden işçileriyle görüşme sağlanması konusunda kurumdan izin alınamaması, dışarıda ulaşılan kamu maden işçilerinin çoğunun da görüşme talebini reddetmeleri gibi sıkıntılar yaşandığından çok az sayıda kamu işçisiyle anket çalışması yapılabilmektedir. Ama istatistiki veriler incelendiğinde, kamu maden ocaklarında çalışan işçilerin çalışma ilişkilerine dair sorulara verdikleri cevapların hemen hemen aynı olduğu görüldüğünden, özel maden ocak işçilerinin cevaplarıyla karşılaştırma yapılabileceğine karar verilmiştir.

Araştırmanın tarafsız olması açısından Havzada ulaşılan tüm işçilerle, sivil toplum örgütleriyle ve sendikalarla görüşme yapılmak istenmiştir. Fakat Havzaya gidildiğinde özellikle Kınıklı (özellikle de çepni olarak adlandırılan alevi) işçilerle

görüşme yapılması bölgedeki yetkili sendika tarafından tepki ile karşılanmıştır. Araştırma yapılırken sendika tarafından araştırmacılar takip edilmiş ve görüşülen işçilerin isimleri verilerek görüşülmemesi konusunda araştırmacılara uyarılarda bulunulmuştur. Bunun üzerine yetkili sendika yöneticileri araştırmacıları kendi üyesi olan işçilere yönlendirmiştir. Araştırmacılar o işçilerle görüştüğünde, işçilere söyleyeceklerinin önceden sendika yöneticileri tarafından öğretildiği anlaşılmıştır. Çünkü işçilerle görüşme yapılırken, sendika yöneticisi ortamdaki uzaklaştığı zaman işçiler ses kayıt cihazının kapatılmasını isteyerek gerçekleri dile getirmiştir.

#### **4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ**

Özelleştirmeler ilk olarak kamu madenlerinin rödovans gibi sistemler ile özel sektöre devredilmesiyle başlamıştır. Araştırmada, rekabetçi piyasa ekonomisi mantığıyla hareket eden özel maden ocaklarında çalışan işçilerin çalışma hayatına dair bir çok konu detaylı bir şekilde incelenmektedir.

Türkiye’de özel sektör madenciliğinde yapılan çalışmaların çoğunluğu teknik çalışmalar olup madenlerde çalışan işçiler üzerine yapılmış kapsamlı sosyal araştırmalar çok az sayıdadır. Araştırma konusu bu nedenle özel sektör madenciliği olarak seçilmiştir. Türkiye emek tarihinin en kara günlerinden biri olan 13 Mayıs 2014’teki maden kazası sonucu 301 maden işçisinin ölmesi nedeniyle bu araştırmada Soma Havzası konu edinilmiştir. Araştırma, facia sonrasında Soma’da kapsamlı bir şekilde yapılacak araştırmalardan biri olması sebebi ile önem arz etmektedir. Aynı zamanda kazanın teknik yönü dışında sosyal yönünün kapsamlı bir şekilde incelenecek olması da önemlidir.

#### **5. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ**

Araştırmanın evrenini Manisa ilinin Soma ilçesinde ve İzmir ilinin Kınık ilçesinde yaşayıp Soma maden havzasındaki 5 madende maden işçisi olarak çalışan 14100 işçi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, basit tesadüfi örnekleme yoluyla alınan, 13’ü kamuda yerüstünde çalışan, geri kalanı özel maden ocaklarında yeraltında çalışan toplam 166 işçi oluşturmaktadır.

## 6.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu tez çalışmasında öncelikle literatür araştırması yapılmış, sonrasında alan araştırması yöntemi uygulanmış, teknik olarak da niceliksel veri toplama aracı olarak anket tekniğinin yanı sıra niteliksel veri toplama tekniği olarak da derinlemesine görüşme yapılmıştır. Ayrıca görüşmeler sırasında gözlem tekniği ile işçiler çalışma ve sosyal ortamlarında gözlemlenmiştir. Anketlerin uygulanacağı kişilere 2015 yılının Kasım ayında ulaşılmış ve anketin açıklaması yapıldıktan sonra katılımcıların soruları sağlıklı bir şekilde cevaplamaları sağlanmıştır. Anket formları, alanda yapılan diğer araştırmalar incelenerek ve öğrenilmek istenen durumlar ve sorunlar belirlenerek hazırlanmıştır. Anket formları, sosyo demografik özellikleri ölçmek üzere hazırlanmış 28 adet sorunun yanı sıra, özelleştirmelerin maden işçilerinin çalışma ve sosyal hayatına etkisini belirlemek üzere hazırlanmış, işçilerin işteki durumlarına ilişkin 47 adet soru, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin 40 adet soru ve örgütlenme pratiklerine ilişkin 6 adet soru olmak üzere toplamda 121 adet açık ve kapalı uçlu sorudan oluşmaktadır.

2017 yılının Ağustos ayında yeniden Havza'ya gidilerek işçilerle, sendikalarla ve sivil toplum örgütleriyle derinlemesine görüşmeler yapılarak, kaza sonrasında çalışma ilişkilerindeki değişim ile varsa iyileştirmeler hakkında bilgi alınmıştır.

Araştırmanın örneklemini oluşturan 166 kişiye uygulanan anket formları bilgisayar ortamına aktarılarak elde edilen veriler istatistik analiz ile değerlendirilmiştir. Tüm hesaplamalar SPSS istatistik paket programı ile yapılmıştır.

Öncelikle, ankete katılanların anket formlarında yer alan tüm sorulara verdikleri cevapların frekans analizi yapılarak hem frekans değerleri (n) hem de yüzde değerleri hesaplanmıştır. Hesaplanan frekans değerleri kullanılarak çapraz tablolar oluşturulmuş ve belirlenen değişkenler arasındaki ilişkiler ki-kare testi (Chi-squared test for two-way tables) ile incelenmiştir. Ki-kare testlerinde; beklenen frekanslar 5'in üzerinde ise Pearson ki-kare değeri ( $\chi^2$ ), 5'in altında ise Likelihood Ratio ki-kare değeri (LR  $\chi^2$ ) hesaplanmıştır. Ki-kare testi sonucunda değişkenler arasında bağımlılık olduğu belirlendiğinde, bağımlılığın miktarı



Kontingensi katsayısı (Kontingensi katsayısı) ile belirlenmiştir. İstatistik testlerde ve sonuçlarının yorumlanmasında önemlilik düzeyi ( $\alpha$ ) %5 olarak dikkate alınmıştır.

## 7. ARAŞTIRMA YÖRESİNİN TANITIMI

Soma'da yaklaşık 150 yıldır linyit kömürü çıkarılmasına rağmen, Osmanlı döneminde bu iş yabancı sermayenin elinde olduğundan yerli halkın ana geçim kaynağı 1950'li yıllara dek tütün ve tahıl ağırlıklı tarım sektörü olmuştur. Cumhuriyetin ilanı ile birlikte yabancı sermayenin ülkeden ayrılmasıyla linyit çıkarım işleri uzunca bir süre duraksamıştır. Cumhuriyetin ilanı sonrasında madenlerin devletleştirilmesiyle beraber Havzadaki kömür rezervleri TKİ tarafından çıkarılmaya başlanmıştır. Böylece kömürün yoğun çıkarılmaya başlandığı 1960'lı yıllara dek bölge hem tarım hem de bir maden kasabası görünümünde olmuştur (Karadağ, 2006).

1960'lı yıllardan sonra Havza, küçük bir tarım ve maden kasabasından sanayi kentine dönüşmeye başlamıştır. Özellikle 1957 ve 1981 yıllarında hizmete giren, Soma ve çevresinde çıkarılan linyit kömürünün elektrik enerjisine çevrilmesini sağlayan Soma Termik Santrallerinin kurulması kömür ihtiyacını artırarak Havzadaki kömür çıkarılan alanların genişletilmesini gerektirmiştir. Ancak bu durum Havzadaki tarım ve orman alanlarının tahribatına sebep olmuştur. Kömür çıkarım alanlarında gerekli önlemlerin alınmaması bu alanların yakınındaki tarım alanlarındaki verimliliği de düşürmüştür. Bu nedenle de kömür çıkarım alanlarının yakınındaki köylerde yaşayan ve geçimini tütün, tahıl gibi tarım ürünlerinden kazanan yerli halk ya zorunlu olarak kente göç etmek ve ya neredeyse bölgede yapılacak tek iş olanağı haline gelen madencilik sektöründe çalışmak durumunda kalmıştır. Özellikle termik santraller sonrası kömür çıkarım işinin çoğalmasıyla oluşan iş olanakları nedeniyle Soma ülkenin her yerinden göç alan bir şehir haline gelmiştir (Karadağ, 2012).

Neoliberal politikaların tarıma olan etkisiyle Havza'da halkın geçim kaynağı olan tütüne kota uygulaması konmuş, TEKEL özelleştirilmiş, küçük çiftçilere verilen tarımsal destekler kısıtlanmıştır. 2002 yılında da Tütün Yasası ile sözleşmeli çiftçiliğe geçilmiştir ve Havza'da tütün üretiminde özel şirketler söz sahibi olmuştur. Tüm bu süreçlerin sonunda tütünden geçimini sağlayamayan

halk, topraklarından kopup ilçeye madenlerde çalışmaya gelerek mülksüzleşmiş ve işçileşmiştir (Çelik, 2016).

Soma Havzası, rezervi ve kömürünün kalitesi açısından ülkemizin en önemli linyit Havzalarından birisidir. Havzada yaklaşık olarak 800 milyon ton linyit rezervi bulunmaktadır. Bu rezervin de, 508 milyon tonu yeraltı rezervi olmakla birlikte, 720 milyon tonu TKİ'ye bağlı ELİ Müessesesi Müdürlüğü ruhsat sahaları içerisinde yer almaktadır. TKİ 2006 yılından itibaren Havzadaki kömürün yanma özelliğinin gerektirdiği yeni yatırımların maliyetlerinden kaçınmak için yeraltı üretimlerinden çekilmiş, rödovans sözleşmeleri ile yeraltı üretimini özel şirketlere bırakmıştır. Havzada rödovans sözleşmesiyle yaklaşık 50 milyon ton rezerve sahip bölge İmbat A.Ş.'ye, hizmet alım sözleşmesi ile 37 milyon ton rezerve sahip bölge Demir Export'a, termik santral kurma amaçlı rödovans sözleşmesiyle 152 milyon ton rezervli bölge Hidro-Gen A.Ş.'ye ve hizmet alım sözleşmesi ile 18 milyon tonluk rezerve sahip bölge ise önce Park Teknik A.Ş.'ye ardından Soma Kömürleri A.Ş.'ye verilmiştir (JMO, 2014).

Soma kömür havzasından çıkarılan kömürün özelliklerine bakıldığında; Havzada üretilen kömürün kalorisi 4000/5000 Kcal/kg arasında değişmektedir. Linyit kömürünün çıkarıldığı seviyeye göre yapısı değişmektedir. En alt seviyeden çıkarılan linyit çok killi, kavkılı (kabuklu) ve başka arakatlılarda bulunan bir yapıdadır. Havzada bir çok farklı üretim sahasında üretim yapılmaktadır. Kazanın yaşandığı Eynez ocaklarında linyit kömürünün en alt seviyesi üretilmektedir. Eynez kömürleri göreceli olarak orta seviyede (%10-20) nem ve yüksek oranda kül (%40-50) içeriğine sahip kömürlerdir. Kömürün yanmasında, kül içinde bulunan bazı maddeler yavaşlatıcı, uçucu olan maddeler ise hızlandırıcı etki yapmaktadır. Kömürün içindeki uçucu madde miktarı arttıkça kömürün kendiliğinden yanma özelliği de artar. Yüksek kömürleşmeye sahip olan Eynez kömürlerinde uçucu madde miktarı yüksektir (JMO, 2014).

## **8. ARAŞTIRMANIN BULGULARI**

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya katılan maden işçilerinden anket formları yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

## 8.1. İŞÇİLERİN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Ankete katılanların yaşlarına göre dağılımları Tablo 4’te verilmiştir. Tablo 4 incelendiğinde, ankete katılan işçilerin yaklaşık dörtte birinin (%24.10) 28-32 yaş aralığında olduğu görülmektedir. İşçilerin %3.01’i 18-22yaş, %17.47’sinin 23-27yaş, %20.48’inin 33-37 yaş, %18.07’sinin 38-42 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Yaşı 43 ve üzeri olan işçilerin oranı ise %12.65’dir. Çalışmaya katılan işçilerin çoğunluğu (%65,06) 38 yaş altındadır. Bunun nedeni de yeraltı işlerinde çalışanlara, işlerinin hayati tehlike yaratan ve sağlığa aykırı çalışma koşulları göz önüne alınarak sosyal güvenlik sisteminde erken emeklilik gibi bazı ayrıcalıklı düzenlemelerin yapılmasıdır.

Çalışmaya katılan işçilerin eğitim durumlarına bakıldığında; ankete katılanların %1.20’sinin bu soruya “okuma-yazma bilmiyor”, %31.33’ünün “ilkokul”, %20.48’inin “ortaokul”, %34.94’ünün “lise”, %10.84’ünün “ön lisans/lisans” şeklinde cevap verdiği görülmektedir. %1,20’si ise bu soruyu cevapsız bırakmıştır (Tablo 4). Bu verilerden yola çıkılarak maden işçilerinin %87,95’inin lise ve altında bir eğitim gördüğü söylenebilir. Bu veriler, “Eğitim” başlığı altında söz edilen, alanında özel bilgi ve beceri gerektiren maden ocaklarında çalışan işçilerin büyük bir kısmının iyi eğitim almamış, yeterli donanıma sahip olmayan, vasıfsız eleman kategorisinde çalıştığını kanıtlar niteliktedir. Bu veriler aynı zamanda eğitim seviyesi lise ve altı olan kişilerin Havzada maden ocaklarında çalışmayı tercih ettiklerini de göstermektedir. Bu durum, bölgede istihdam edilecek iş sayısının az olması, maden ocaklarında diğer vasıfsız eleman çalıştıran işyerlerine göre daha iyi ücret verilmesi ve yeraltı maden ocağında çalışmanın getirdiği erken emeklilik vb. avantajlar gibi sebeplerden kaynaklanmaktadır.

Çalışmaya katılan işçilerin %84,34’ü evliken, %14,46’sı bekar, %1,20’si ise boşanmıştır. Çalışmaya katılanların %80,72’sinin çocuk sahibi olduğu görülmektedir (Tablo 4).

**Tablo 4.** İşçilerin Sosyo-Demografik Özellikleri

| Değişkenler              | Frekans    | Yüzde (%)     |
|--------------------------|------------|---------------|
| <b>Yaş</b>               |            |               |
| 18-22 yaş                | 5          | 3,01          |
| 23-27 yaş                | 29         | 17,47         |
| 28-32 yaş                | 40         | 24,10         |
| 33-37 yaş                | 34         | 20,48         |
| 38-42 yaş                | 30         | 18,07         |
| 43 yaş ve üzeri          | 21         | 12,65         |
| Yanıt yok                | 7          | 4,22          |
| <b>Toplam</b>            | <b>166</b> | <b>100,00</b> |
| <b>Eğitim Durumu</b>     |            |               |
| Okuma- yazma bilmiyor    | 2          | 1,20          |
| İlkokul                  | 52         | 31,33         |
| Ortaokul                 | 34         | 20,48         |
| Lise                     | 58         | 34,94         |
| Ön lisans/ lisans        | 18         | 10,84         |
| Yanıt yok                | 2          | 1,20          |
| <b>Toplam</b>            | <b>166</b> | <b>100,00</b> |
| <b>Medeni Durum</b>      |            |               |
| Evli                     | 140        | 84,34         |
| Bekar                    | 26         | 15,66         |
| <b>Toplam</b>            | <b>166</b> | <b>100,00</b> |
| <b>Çocuk Sahibi Olma</b> |            |               |
| Çocuk Sahibi             | 134        | 80,72         |
| Çocuğu Yok               | 32         | 19,28         |
| <b>Toplam</b>            | <b>166</b> | <b>100,00</b> |

Ankete katılanların doğdukları illere göre dağılımları Tablo 5'te verilmiştir. Tablo incelendiğinde yaklaşık olarak üçte birinin (%29,52) Manisa ili doğumlu olduğu görülmektedir. Manisa dışı doğumlu olan işçilerin ise; %21,08'inin madencilikle geçinen illerde (Bartın, Kütahya, Zonguldak), %31,93'ünün çevre illerde (İzmir, Balıkesir, Uşak), %12,65'inin diğer illerde (Ankara, Bursa, Çorum, Erzurum, Eskişehir, Malatya, Ordu, Sinop, Şanlıurfa, Trabzon, Tokat, Tunceli) doğdukları görülmektedir.

Çalışmaya katılan işçilerin göç etme durumları incelendiğinde; %65,66'sının Havzaya göç ettikleri görülmektedir. Göç eden işçilerin %19,88'i ise Manisa'da köyden ilçeye göç etmiştir. Bu da yine yukarıda söz edildiği gibi; kömür çıkarım işlemlerinin genişlemesinin tarım arazilerini verimsizleştirmesinden dolayı yöre halkının ilçeye göç ettiğini ve artık tarım yapamayan yöre halkının geçimini maden işçiliğinden kazandığını göstermektedir. Göç etme sebeplerine bakıldığında ise %54,21'inin Havzaya iş için, %6,63'ünün

ise ailesel nedenlerden dolayı göçtüğü görülmektedir. Göç eden işçilerin %42,72'si Havzaya başka şehirlerden göç ederek gelmişlerdir. Bu durum araştırma yöresi tanıtılırken de belirtildiği gibi; termik santrallerin kurulmasıyla birlikte Havzadaki iş olanaklarının artmasının, Havzayı dışardan göç alan bir şehir haline getirdiğinin göstergesidir (Tablo 5).

**Tablo 5. İşçilerin Göç Durumları**

| <b>Değişkenler</b>               | <b>Frekans</b> | <b>Yüzde (%)</b> |
|----------------------------------|----------------|------------------|
| <b>Doğum Yeri</b>                |                |                  |
| Manisa                           | 49             | 29,52            |
| Madencilikle Geçinen Diğer İller | 35             | 21,08            |
| Çevre İller                      | 53             | 31,93            |
| Diğer İller                      | 21             | 12,65            |
| Yanıt Yok                        | 8              | 4,82             |
| <b>Toplam</b>                    | <b>166</b>     | <b>100,00</b>    |
| <b>Göç Etme Durumu</b>           |                |                  |
| Evet                             | 109            | 65,66            |
| Hayır                            | 49             | 29,52            |
| Yanıt yok                        | 8              | 4,82             |
| <b>Toplam</b>                    | <b>166</b>     | <b>100,00</b>    |
| <b>Göç Edilen Yer</b>            |                |                  |
| Manisa'da köyden ilçeye          | 33             | 19,88            |
| Başka şehirden Manisa'ya         | 71             | 42,72            |
| Göç Etmedim                      | 49             | 29,52            |
| Yanıt yok                        | 13             | 7,88             |
| <b>Toplam</b>                    | <b>166</b>     | <b>100,00</b>    |
| <b>Havzada Yaşama Süresi</b>     |                |                  |
| 1 yıldan daha az süredir         | 9              | 5,42             |
| 1-5 yıl arası                    | 17             | 10,24            |
| 6-10 yıl arası                   | 19             | 11,45            |
| 11-15 yıl arası                  | 18             | 10,84            |
| 16-20 yıl arası                  | 11             | 6,63             |
| 21 yıl ve üzeri                  | 28             | 16,87            |
| Göç etmedim                      | 42             | 25,30            |
| <b>Toplam</b>                    | <b>166</b>     | <b>100,00</b>    |
| <b>Göç Etme Sebebi</b>           |                |                  |
| İş için                          | 90             | 54,21            |
| Ailesel nedenlerden dolayı       | 11             | 6,63             |
| Göç etmedim                      | 45             | 27,11            |
| Yanıt yok                        | 20             | 12,05            |
| <b>Toplam</b>                    | <b>166</b>     | <b>100,00</b>    |

Ankete katılan işçilerin Havzada yaşama sürelerine bakıldığında işçilerin; %16.87'sinin "21 yıl ve üzeri", %11.45'inin "6-10 yıl arası", %10.84'ünün "11-15 yıl arası", %10.24'ünün "1-5 yıl arası", %6.63'ünün "16-20 yıl arası" ve %5.42'sinin "1 yıldan daha az süredir" Havzada yaşadıkları görülmektedir. Bu veri de Havzanın çok eski yıllardan beri işgücü çeken bir bölge olduğunu göstermektedir (Tablo 5).

Ankete katılan işçilerin hane halkı durumları incelendiğinde; %3,01'inin tek başına, %3,01'inin 2 kişi, %23,49'unun 3 kişi, %36,75'inin 4 kişi, %24,10'unun ise 5 kişi ve üstü ile yaşadığı görülmektedir. Hanede gelir getirici işte çalışan kişi sayısına bakıldığında ise; %59,04'ü sadece kendinin çalıştığını ifade etmektedir. Ankete katılan ve evli olan işçilerin %67,47'sinin eşlerinin çalışmadığı görülmektedir. İşçilerin ailelerinin aylık ortalama gelirleri incelendiğinde ise; ankete katılanların yarıdan fazlası (%32.53) aylık gelirinin "2001-2500 TL" olduğunu belirtirken, %12.05'i "3001 ve yukarısı", %11.45'i "1501-2000 TL", %10.84'ü "2501-3000 TL", %4.82'si "1001-1500 TL" ve %4.82'si "1000 TL ve daha az" olduğunu belirtmiştir. Ankete katılanların %23.49'unun bu soruyu cevapsız bıraktığı görülmektedir (Tablo 6).

Araştırmaya katılan işçilerin gelir durumlarına bakıldığında; yarıdan fazlasının ailesinin aylık ortalama gelirinin 2001-2500 TL olduğu görülmektedir (Tablo 6). Çalışmanın yapıldığı 2015 yılı Kasım ayı asgari geçim endeksine göre çalışan tek kişinin yoksulluk sınırı 2,157 TL, dört kişilik bir ailenin asgari geçim haddi ise 4,359 TL olarak belirlenmiştir. Bu verilere göre; Havzada çalışan maden işçileri ve ailelerinin gelirlerinin bu sınırın çok altında kalarak "insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyinde" yaşayamadıkları görülmektedir. Verilerden, işçilerin ailelerinin aylık ortalama gelir durumlarının bu kadar düşük olmasına rağmen hanelerinde eşlerinin veya çoğunda kendi dışında başka kimsenin çalışmadığı görülmektedir.

**Tablo 6.** İşçilerin Hane Halkı ve Gelir Durumları

| Değişkenler   | Frekans    | Yüzde (%)     |
|---|------------|---------------|
| <b>Hanede yaşayan kişi sayısı</b>                     |            |               |
| Tek başıma yaşıyorum                                  | 5          | 3,01          |
| 2 kişi  | 5          | 3,01          |
| 3 kişi  | 39         | 23,49         |
| 4 kişi  | 61         | 36,75         |
| 5 kişi ve üstü  | 40         | 24,10         |
| Yanıt yok   | 16         | 9,64          |
| <b>Toplam</b>   | <b>166</b> | <b>100,00</b> |
| <b>Hanede gelir getirici işte çalışan kişi sayısı</b> |            |               |
| Sadece ben çalışıyorum                                | 98         | 59,04         |
| 2 kişi  | 24         | 14,46         |
| 3 kişi  | 2          | 1,20          |
| 4 kişi ve üstü  | 3          | 1,81          |
| Yanıt yok   | 39         | 23,49         |
| <b>Toplam</b>   | <b>166</b> | <b>100,00</b> |
| <b>Eşin Çalışma Durumu</b>                            |            |               |
| Evet  | 23         | 13,86         |
| Hayır   | 112        | 67,47         |
| Evli değilim  | 26         | 15,66         |
| Yanıt yok   | 5          | 3,01          |
| <b>Toplam</b>   | <b>166</b> | <b>100,00</b> |
| <b>Ailenin aylık ortalama geliri</b>                  |            |               |
| 1000 TL ve daha az                                    | 8          | 4,82          |
| 1001-1500 TL  | 8          | 4,82          |
| 1501 -2000 TL   | 19         | 11,45         |
| 2001- 2500 TL   | 54         | 32,53         |
| 2501 -3000 TL   | 18         | 10,84         |
| 3001 TL ve yukarısı                                   | 20         | 12,05         |
| Yanıt yok   | 39         | 23,49         |
| <b>Toplam</b>   | <b>166</b> | <b>100,00</b> |

Ankete katılan işçilerin mülkiyet durumları Tablo 7’de verilmiştir. Tablo 7 incelendiğinde ankete katılanların yarıdan fazlasının (%52,41) ev kendinizin mi soruya “kendimizin” şeklinde cevap verdiği görülmektedir. Bunu %39,76 ile “kira”, %4,82 ile “akrabamızın evi, kira vermiyoruz”, %1,80 ile “lojman” yanıtları izlemektedir.

İşçilerin kredi borç durumlarına bakıldığında ise; %69,28'inin kredi borcu olduğu ve %25,90'nın kredi borcu olmadığı görülmektedir. İşçilerin kredi borcu türlerine bakıldığında ise; en çok %50 ile ihtiyaç kredisi kullanıldığı görülmektedir. Bu durum ise; gelirleri çok düşük olan maden işçilerini krediler yoluyla borçlandırılarak, çalışma koşulları ne olursa olsun, borçlarını ödeyebilmek için işe muhtaç durumuna düşürmektedir (Tablo 7).

**Tablo 7.** İşçilerin Mülkiyet ve Kredi Borcu Durumları

| Değişkenler                      | Frekans    | Yüzde (%)     |
|----------------------------------|------------|---------------|
| <b>Mülkiyet Durumu</b>           |            |               |
| Ev Kendimizin                    | 87         | 52,41         |
| Kira                             | 66         | 39,76         |
| Lojman                           | 3          | 1,80          |
| Akrabamızın evi, kira vermiyoruz | 8          | 4,82          |
| Yanıt yok                        | 2          | 1,20          |
| <b>Toplam</b>                    | <b>166</b> | <b>100,00</b> |
| <b>Kredi Borç Durumu</b>         |            |               |
| Kredi Borcu Var                  | 115        | 69,28         |
| Kredi Borcu Yok                  | 43         | 25,90         |
| Yanıt Yok                        | 8          | 4,82          |
| <b>Toplam</b>                    | <b>166</b> | <b>100,00</b> |
| <b>Kredi Borcu Türü</b>          |            |               |
| Ev kredisi                       | 25         | 15,06         |
| Araba Kredisi                    | 3          | 1,81          |
| İhtiyaç Kredisi                  | 83         | 50,00         |
| Hepsi                            | 3          | 1,80          |
| Kredi Borcu Yok                  | 43         | 25,90         |
| Yanıt Yok                        | 9          | 5,42          |
| <b>Toplam</b>                    | <b>166</b> | <b>100,00</b> |

Ankete katılanların “Kredi borcunuz var mı?” sorusuna verdikleri cevapların yaş gruplarına göre, medeni duruma göre, evli olan işçilerde eşin çalışma durumuna göre ve çocuk sahibi olma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde değiştiği görülmektedir. Bu soruların ilişkilerinin frekans dağılım tabloları ve istatistik analiz sonuçları Tablo 8’de verilmiştir. Tablo 8’de görüldüğü gibi, yapılan ki-kare testi sonucunda kredi borcu olma durumu ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $p < 0.05$ ). Bu soruya verilen cevaplar %35,7 oranında yaş gruplarına bağımlı olarak değişmektedir. Veriler



incelendiğinde; özellikle 28-37 yaş arasında kredi kullanımının yaygın olduğu görülmektedir.

Ankete katılan işçilerin kredi borcu olmasıyla medeni durumları arasında ilişki incelendiğinde ise yine istatistiki anlamda önemli bir ilişki ortaya çıkmıştır. Tablo 8’de görüldüğü gibi, yapılan ki-kare testi sonucunda; kredi borcu olma durumu ile işçilerin medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ( $p<0.01$ ). Evli olan işçilerin %88,70’inin kredi borcu olduğu görülmektedir. Bu veri daha önceki veri ile birlikte değerlendirildiğinde özellikle 28-37 yaş aralığındakilerin evlilik ve sonrası süreçte krediye daha fazla gereksinim duyduğu, bunun temel nedenlerinin evlilik sırasındaki masraflar ile evli olanların büyük çoğunluğunun eşlerinin çalışmaması olduğu ileri sürülebilir. İşçilerin borçlu olması onların istihdamda kalmak için her türlü çalışma koşuluna rıza göstermesini de beraberinde getirmektedir.

Evli olan işçilerin eşlerinin çalışma durumlarına ve çocuk sahibi olma durumlarına da bakıldığında; evli olan işçilerin eşlerinin çalışma durumu ile borçlu olma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0.001$ ). Tablo 8’de görüldüğü gibi, yapılan ki-kare testi sonucunda; kredi borcu olma durumu ile çocuk sahibi olma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ( $p<0.01$ ). Tablo 8 incelendiğinde; evli ve kredi borcu olan işçilerin %79,41’inin eşlerinin çalışmadığı ve %86,09’unun da çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Bu durum işçilerin ailelerinin geçimini sağlayan tek kişi olduğunu, aldıkları ücretlerin yetersiz kaldığını ve geçinebilmek için banka kredilerine muhtaç kaldıklarını, borçlanarak hayatlarını idame ettirdiklerini göstermektedir. İşçilerin hangi tür kredi borçlarının olduğu da eşlerinin çalışma durumuna göre %47,60 oranında değişiklik göstermektedir. Eşi çalışmayan işçilerin %32,53’ünün ihtiyaç kredisi borcu olduğu görülmektedir.

**Tablo 8.** “Kredi Borcunuz var mı?” sorusu ile arasında anlamlı ilişki çıkan sorular (Yaş, medeni durum, eşin çalışma durumu ve çocuk sahibi olma)

|                                | <b>KREDİ BORCUNUZ VAR MI?</b>                               |          |              |          |                  |          |
|--------------------------------|---|----------|--------------|----------|------------------|----------|
|                                | <b>Evet</b>   |          | <b>Hayır</b> |          | <b>Yanıt yok</b> |          |
| <b>Yaş</b>                     | <b>Sayı</b>   | <b>%</b> | <b>Sayı</b>  | <b>%</b> | <b>Sayı</b>      | <b>%</b> |
| 18-22 yaş                      | 1   | 0,87     | 4            | 9,30     | 0                | 0,00     |
| 23-27 yaş                      | 21  | 18,26    | 4            | 9,30     | 4                | 50,00    |
| 28-32 yaş                      | 27  | 23,48    | 11           | 25,58    | 2                | 25,00    |
| 33-37 yaş                      | 27  | 23,48    | 5            | 11,63    | 2                | 25,00    |
| 38-42 yaş                      | 23  | 20,00    | 7            | 16,29    | 0                | 0,00     |
| 43 yaş ve üzeri                | 13  | 11,30    | 8            | 18,60    | 0                | 0,00     |
| Yanıt yok                      | 3   | 2,61     | 4            | 9,30     | 0                | 0,00     |
| <b>p-değeri</b>                | <b>0.019* (LR<math>\chi^2</math>=24.228)<br/>CC=0.357</b>   |          |              |          |                  |          |
| <b>Medeni durumunuz nedir?</b> | <b>Sayı</b>   | <b>%</b> | <b>Sayı</b>  | <b>%</b> | <b>Sayı</b>      | <b>%</b> |
| Evli                           | 102   | 88,70    | 36           | 83,72    | 2                | 25,00    |
| Bekâr                          | 12  | 10,43    | 6            | 13,95    | 6                | 75,00    |
| Boşanmış                       | 1   | 0,87     | 1            | 2,33     | 0                | 0,00     |
| <b>p-değeri</b>                | <b>0.002** (LR<math>\chi^2</math>=17.053)<br/>CC=0.367</b>  |          |              |          |                  |          |
| <b>Eşiniz çalışıyor mu?</b>    | <b>Sayı</b>   | <b>%</b> | <b>Sayı</b>  | <b>%</b> | <b>Sayı</b>      | <b>%</b> |
| Evet                           | 19  | 18,63    | 4            | 11,11    | 0                | 0,00     |
| Hayır                          | 81  | 79,41    | 31           | 86,11    | 0                | 0,00     |
| Yanıt yok                      | 3   | 2,94     | 1            | 2,78     | 2                | 100,00   |
| <b>p-değeri</b>                | <b>0.000*** (LR<math>\chi^2</math>=33.981)<br/>CC=0.451</b> |          |              |          |                  |          |
| <b>Çocuğunuz var mı?</b>       | <b>Sayı</b>   | <b>%</b> | <b>Sayı</b>  | <b>%</b> | <b>Sayı</b>      | <b>%</b> |
| Evet                           | 99  | 86,09    | 33           | 76,74    | 2                | 25,00    |
| Hayır                          | 16  | 13,91    | 10           | 23,26    | 6                | 75,00    |
| <b>p-değeri</b>                | <b>0.001** (LR<math>\chi^2</math>=14.335)<br/>CC=0.317</b>  |          |              |          |                  |          |

Ankete katılanların “Tarımsal veya hayvansal üretimde bulunuyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları Tablo 9’da verilmiştir. Tablo 9 incelendiğinde ankete katılanların %13,86’sının bu soruya “evet” ve %64,46’sının “hayır” şeklinde cevap verdiği görülmektedir. Ankete katılanların %21,69’u ise bu soruyu cevapsız bırakmıştır. Tarımsal veya hayvansal üretimde bulunan işçilere üretime ilişkin gelirin ne kadar olduğu sorulduğunda; çoğunluk %9,4’ünün bu üretimin getirisi olmadığını, sadece tarla boş kalmasını diye

üretimde bulunduğunu belirtmiştir (Tablo 9). Bu veriler de göstermektedir ki borçlandırmanın yanı sıra, verimli tarım topraklarının verimsizleştirilmesiyle bölgede neredeyse başka bir iş olanağının kalmaması da işçileri her koşulda maden ocaklarında çalışmaya mecbur kılmaktadır.

**Tablo 9.** İşçilerin Tarımsal veya Hayvansal Üretimde Bulunma Durumları

| Tarımsal veya hayvansal üretimde bulunma                         | Sayı       | Yüzde (%)     |
|--|------------|---------------|
| Evet   | 23         | 13,86         |
| Hayır  | 107        | 64,46         |
| Yanıt yok  | 36         | 21,69         |
| <b>Toplam</b>  | <b>166</b> | <b>100,00</b> |
| <b>Tarımsal veya hayvansal üretime ilişkin elde edilen gelir</b> |            |               |
| 1000 TL getiri   | 1          | 0,60          |
| 5000 TL getiri   | 5          | 3,01          |
| 10000 TL getiri  | 1          | 0,60          |
| 15000 TL getiri  | 1          | 0,60          |
| Getirisi yok, sadece tarla boş kalmasın diye üretim yapıyorum    | 15         | 9,04          |
| Tarımsal veya hayvansal üretimde bulunmuyorum                    | 107        | 64,46         |
| Yanıt yok  | 36         | 21,69         |
| <b>Toplam</b>  | <b>166</b> | <b>100,00</b> |

## 8.2. İŞÇİLERİN İŞTEKİ DURUMLARI

Ankete katılanların “Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları Tablo 10’da verilmiştir. Tablo incelendiğinde ankete katılanların %92,16’sı özel maden ocağında çalıştığını belirtirken, %7,83’ü kamuda çalıştığını belirtmiştir.

**Tablo 10.** Çalışılan Kurum

| Seçenekler       | Sayı       | %             |
|------------------|------------|---------------|
| Özel maden ocağı | 153        | 92,16         |
| Kamu             | 13         | 7,83          |
| <b>Toplam</b>    | <b>166</b> | <b>100,00</b> |

Çalışmaya katılan özel maden ocak işçilerinin %98,69’u yeraltında, TKİ’de çalışan işçilerin ise, TKİ’nin yer altı çalışmasından çekilmesinden dolayı hepsi yer üstünde çalışmaktadırlar (Tablo 11).

Tablo 11’de görüldüğü gibi, yapılan ki-kare testi sonucunda; işçilerin mevcut işlerini bulma şekilleri ile çalıştıkları kurum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0.001$ ). Bu veriye bakıldığında; özel maden ocaklarında çalışan işçilerin %30,07’si işlerini tanıdık vasıtasıyla bulurken, %34,64’ü başvuru yolu ile bulmuştur. TKİ’de çalışan işçilerin ise, kamu kurumu olduğundan dolayı çoğunluğunun (%69,23) sınava girerek işe başladıkları görülmektedir.

İşçilerle yapılan görüşmelerden elde edilen bilgiye göre; kaza sonrası özel maden ocağı işleten şirketler işe alım konusunda çok ince eleyip sık dokumaktadırlar. İşçiler artık işe girmek için araya milletvekili veya ilin ileri gelenlerinden birini koymak gerektiğini yoksa madende işe girilemeyeceğini söylemektedir. Bir de bölgede kaza sonrasında mahkemede şirket aleyhine konuşan, hak arama mücadelesinde yer alan, televizyon ve gazetelere röportaj veren işçilerin mimlenerek hiçbir şirkette işe alınmaması söz konusudur. Özellikle İzmir’in Kınık ilçesindeki işçilerin bu sebeplerle işe alınmadığı aktarılmıştır.

Tablo 11’de görüldüğü gibi, yapılan ki-kare testi sonucunda; işçilerin işyerinde çalıştıkları pozisyonları ile çalıştıkları kurum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ( $p<0.05$ ). Ancak genel olarak bakıldığında; işçilerin çoğunluğunun (%44,57) işçi olarak çalıştığı görülmektedir. Bunu %18,67 ile usta ve %10,84 ile de yedek işçi takip etmektedir.

Ankete katılanların “Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi?” sorusuna verdikleri cevapların çalışma sürelerine göre frekans dağılım tablosu ve istatistik analiz sonuçları incelendiğinde; yapılan ki-kare testi sonucunda; ankete katılan işçilerin çalıştıkları kurum ile çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0.01$ ). Çalışma sürelerine sektörler açısından bakıldığında; TKİ’de çalışan işçilerin %46,15’i 1-3 yıl arası, %46,15’i 13 yıl ve üzeri ve %7,70’i ise 7-9 yıl arası çalışmakta olduğu görülmektedir. Özel sektör maden işçilerine bakıldığında; %16,34’ü 1 yıldan daha az, %19,61’i 1-3 yıl arası, %10,46’sı 4-6 yıl arası, %13,07’si 7-9 yıl arası, %13,07’si 10-12 yıl arası ve %15,69’u ise 13 yıl üzerinde çalıştığı görülmektedir (Tablo 11).

**Tablo 11. İşçilerin İşteki Durumları**

|  | Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi?              |       |      |        |
|--|---|-------|------|--------|
|  | Özel maden ocağı  |       | Kamu |        |
| Yeraltında mı yer üstünde mi çalışıyorsunuz?         | Sayı  | %     | Sayı | %      |
| Yeraltı  | 151   | 98,69 | 0    | 0,00   |
| Yerüstü  | 2   | 1,31  | 13   | 100,00 |
| <b>p-değeri</b>                                      | <b>0.000*** (LR<math>\chi^2</math>=88.705)<br/>CC=0.758</b> |       |      |        |
| Mevcut işinizi nasıl buldunuz?                       | Sayı  | %     | Sayı | %      |
| Tanıdık vasıtasıyla                                  | 46  | 30,07 | 0    | 0,00   |
| Başvuru yoluyla                                      | 53  | 34,64 | 4    | 30,77  |
| Sınava girerek                                       | 8   | 5,23  | 9    | 69,23  |
| İşkur aracılığıyla                                   | 1   | 0,65  | 0    | 0,00   |
| Yanıt yok  | 45  | 29,41 | 0    | 0,00   |
| <b>p-değeri</b>                                      | <b>0.000*** (LR<math>\chi^2</math>=46.571)<br/>CC=0.578</b> |       |      |        |
| İşyerinde hangi pozisyonda çalışmaktasınız?          | Sayı  | %     | Sayı | %      |
| Usta   | 31  | 20,26 | 1    | 0,65   |
| İşçi   | 74  | 48,37 | 9    | 69,23  |
| Yedek işçi   | 18  | 11,76 | 0    | 0,00   |
| Diğer pozisyonlar                                    | 16  | 10,46 | 3    | 23,07  |
| Yanıt yok  | 14  | 9,15  | 0    | 0,00   |
| <b>p-değeri</b>                                      | <b>0.107<sup>0D</sup> (LR<math>\chi^2</math>=30.478)</b>    |       |      |        |
| Mevcut işyerinizde ne kadar zamandır çalışıyorsunuz? | Sayı  | %     | Sayı | %      |
| 1 yıldan daha az                                     | 25  | 16,34 | 0    | 0,00   |
| 1- 3 yıl   | 30  | 19,61 | 6    | 46,15  |
| 4-6 yıl  | 16  | 10,46 | 0    | 0,00   |
| 7-9 yıl  | 20  | 13,07 | 1    | 7,70   |
| 10- 12 yıl   | 20  | 13,07 | 0    | 0,00   |
| 13 yıl ve üstü                                       | 24  | 15,69 | 6    | 46,15  |
| Yanıt yok  | 18  | 11,76 | 0    | 0,00   |
| <b>p-değeri</b>                                      | <b>0.006** (LR<math>\chi^2</math>=30.828)<br/>CC=0.475</b>  |       |      |        |

Ankete katılanların “Madencilik mesleğine kaç yaşında başladınız?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları Tablo 12’de verilmiştir. Tablo incelendiğinde ankete katılanların yaklaşık olarak yarısı (%42,17) madencilik mesleğine “18-22 yaş” aralığında başladığını belirtmiştir. Bunu %34,94 ile “23-27 yaş” aralığı ve %10,84 ile “28-32 yaş” aralığı takip etmektedir. Geriye kalan %2,41 oranında katılımcının cevapları ise “33-37 yaş” ve “38 yaş ve üzeri” şeklindedir. Katılımcıların %9,64’ü bu soruyu cevapsız bırakmıştır. Bu verilerden

yola çıkılarak lise eğitiminin hemen ardından yöredeki çoğu gencin madene indiği söylenebilir.

**Tablo 12.** Madencilik Mesleğine Başlama Yaşı

| Seçenekler      | Sayı       | %             |
|-----------------|------------|---------------|
| 18-22 yaş       | 70         | 42,17         |
| 23-27 yaş       | 58         | 34,94         |
| 28-32 yaş       | 18         | 10,84         |
| 33-37 yaş       | 3          | 1,81          |
| 38 yaş ve üzeri | 1          | 0,60          |
| Yanıt yok       | 16         | 9,64          |
| <b>Toplam</b>   | <b>166</b> | <b>100,00</b> |

Ankete katılanların “Madencilik mesleğini nasıl öğrendiniz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları Tablo 13’te verilmiştir. Ankete katılanların %60,24’ünün bu soruya “görerek” şeklinde ve %39,76’sının “iş öncesi verilen eğitim ile” cevabını verdikleri görülmektedir. Bu veriler maden işçilerine işe başlamadan önce verilen eğitimlerin, işçilere işi öğretmek için yeterli düzeyde olmadığını, işçilerin işi bilmeden maden ocağına inip, işi çalışırken diğer işçilerden görerek öğrendiğini göstermektedir. Bu durum yetersiz bilgiye sahip işçilerin yapacakları yanlış davranışlar sebebiyle maden ocağında yaralanmalı veya ölümlü iş kazalarının artmasına neden olabilecektir.

**Tablo 13.** Madencilik Mesleğini Öğrenme Şekli

| Seçenekler                   | Sayı       | %             |
|------------------------------|------------|---------------|
| Görerek                      | 100        | 60,24         |
| İş öncesi verilen eğitim ile | 66         | 39,76         |
| <b>Toplam</b>                | <b>166</b> | <b>100,00</b> |

Tablo 14’te görüldüğü gibi, yapılan ki-kare testi sonucunda; işçilerin çalışmış oldukları kurum ile ücretleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir ( $p>0.05$ ). Ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmasa da bu veri çalışma açısından önemlidir. İşçilerin aldıkları ücretler incelendiğinde; özel ocakta çalışan işçilerin %52,29’unun, TKİ’de çalışan işçilerin ise %61,53’ünün 2001-2500 TL ücret aldıkları görülmektedir. Bu ücretler, Soma faciası sonrası çıkarılan torba yasa ile linyit ve taşkömürü çıkarılan işyerlerinde,

yer altında çalışan işçilerin maaşlarının asgari ücretin 2 katından az olmaması gerektiğini öngördüğü için bu aralıklardadır. Özel maden ocaklarında çalışan işçilerin çoğunluğu, yasa öncesi asgari ücret veya daha azını aldığı için yasayla birlikte yapılan ücret iyileştirmesinden memnun olduklarını dile getirmişlerdir. Bu konuyla ilgili bir işçi duygularını şöyle ifade etmiştir:

*“Facia oldu, 301 arkadaşımızı toprağın altına verdik ama Allah onlardan razı olsun onların sayesinde ücretlerimizde iyileştirme yapıldı, cebimize para girdi. Eğer kaza olmasaydı ve arkadaşlarımız ölmemiş olsaydı bu paraları alamazdık.”*

Tablo 14’ten görülebileceği üzere, yasaya rağmen özel maden ocağında çalışan işçilerin %22,87’sinin 1501-2000 TL ve altında, TKİ’de çalışan işçilerin ise %30,77’sinin 1501-2000 TL arasında ücret aldıkları görülmektedir. Bu ücretlerde, dönemin asgari ücretinin 2 katından az oldukları için yasaya uygunsuzluk söz konusudur (Tablo 14).

**Tablo 14. Ücret**

| Ne kadar ücret alıyorsunuz?          | Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi?           |       |      |       |
|--------------------------------------|--|-------|------|-------|
|                                      | Özel maden ocağı   |       | Kamu |       |
|                                      | Sayı   | %     | Sayı | %     |
| Asgari ücret (1000 TL) <sup>15</sup> | 2  | 1,31  | 0    | 0,00  |
| 1001-1500 TL                         | 12   | 7,84  | 0    | 0,00  |
| 1501-2000 TL                         | 21   | 13,72 | 4    | 30,77 |
| 2001-2500 TL                         | 80   | 52,29 | 8    | 61,53 |
| 2501-3000 TL                         | 17   | 11,11 | 1    | 7,70  |
| 3001 TL ve üzeri                     | 3  | 1,97  | 0    | 0,00  |
| Yanıt yok                            | 18   | 11,77 | 0    | 0,00  |
| <b>p-değeri</b>                      | <b>0.163<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=19.055)</b> |       |      |       |

<sup>ÖD</sup>, istatistik olarak önemli değildir (p>0.02); LR, Likelihood ratio ki-kare

Ankete katılanların “Bu işi yapmanızın geçiminizi sağlamak dışında en önemli nedeni nedir?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları Tablo 15’te verilmiştir. İşçilere, geçimlerini sağlamak dışında madencilik mesleğini

<sup>15</sup> Anket form çalışması 2015 yılının Kasım ayında gerçekleştirilmiştir. Veriler dönemin asgari ücreti dikkate alınarak incelenmiştir.

yapmalarının en önemli nedeninin ne olduğu sorulduğunda büyük çoğunluğu (%37,95) seçeneklerden hepsini işaretlemiştir. Bunu %22,89 ile “emeklilik güvencesi”, %14,46 ile “bölgede başka çalışma imkânı olmadığı”, %11,45 ile de “sigortalı olmak” sebepleri takip etmektedir. Buradan da anlaşıldığı gibi madencilik sektöründe yeraltında çalışan işçiler için, bütün etkenlerin olması dışında, en önemli etken erken emekliliktir. Bu konuda bir maden işçisi şunları söylemiştir:

*“18 yaşımdan beri madende çalışıyorum eğer bir kazaya kurban gitmezsem 38 yaşında emekli olacağım. Madencilik dışındaki işlerde asgari ücrete 30-40 sene çalışıp ancak emekli oluyorsun ama madende kıdem arttıkça maaşın da asgari ücretin üstüne çıkıyor ve 20 yıl çalışıp emekli oluyorsun. Sonrasında meslekten kalan birçok hastalıkla uğraşıp erken ölüyorsun orası ayrı ama yine de Soma’da bizim için madenden daha iyi bir ekmek kapısı yok.”*

**Tablo 15.** Madencilik Mesleğini Yapmanın Geçim Sağlamak Dışındaki Nedenleri

| Seçenekler                                 | Sayı       | %             |
|--|------------|---------------|
| Sigortalı olmak için                       | 19         | 11,45         |
| Emeklilik güvencesi için                   | 38         | 22,89         |
| Bölgede başka çalışma imkânı olmadığı için | 17         | 10,24         |
| Yapacak başka işim olmadığı için           | 24         | 14,46         |
| Hepsi                                      | 63         | 37,95         |
| Yanıt yok                                  | 5          | 3,01          |
| <b>Toplam</b>                              | <b>166</b> | <b>100,00</b> |

Çalışmaya katılan işçilere daha önce herhangi bir işte çalışıp çalışmadıkları sorulduğunda %42,17’si çalıştığını, %52,41’i çalışmadığını belirtmiştir. Geri kalan kısım ise yanıt vermemiştir. Daha önce çalışan işçilerin ne iş yaptıkları incelendiğinde ise; başka bir maden ocağında yer altında, madende yer üstünde, çiftçilik veya özelde başka sektörlerde çalıştığı görülmüştür. Bu verilerden de anlaşılacağı gibi Havzada çalışma çağına gelen çoğu kişi madencilik sektöründe işe başlayıp yer altında veya yer üstünde çalışarak geçimlerini kazanmaktadırlar.

Araştırmaya katılan işçilerin %96,99’unun SGK’ya bağlı olarak sosyal güvencelerinin olduğu görülmektedir. Bunların %90,96’sı sigorta primlerinin



düzenli yatırıldığı, %3,61'i düzensiz yatırıldığı belirtmiştir, kalan kısım ise yanıt vermemiştir.

Tablo 16 incelendiğinde; TKİ'de çalışan işçilerin tamamı sigorta primlerinin aldıkları ücret üzerinden yatırıldığı belirtilirken, özel ocakta çalışan işçilerin %73,20'si primlerinin aldıkları ücret üzerinden yatırıldığı, %9,15'i asgari ücret üzerinden yatırıldığı, %3,92'si aldığı ücretten daha düşük ama asgari ücretten fazla bir ücret üzerinden yatırıldığı, %13,73'ü ise primlerinin ne üzerinden yatırıldığı bilmediklerini belirtmişlerdir. İşçilerin sigorta primlerinin aldıkları ücretten daha düşük bir ücret ya da asgari ücretten yatırılıyor olması işçilerin emeklilik maaşlarının düşük olmasına neden olurken, işverenlerin daha fazla kar elde etmesini sağlamaktadır. Bu sebeple de yasaya uygunsuz olan bu durum özel sektörde sık sık uygulanmaktadır. Özel maden ocağında çalışan işçilerin %13,73'lük bir kısmının primlerinin ne üzerinden yattığını dahi bilmemesi ise; işçilerin bilinç düzeyleri hakkında bilgi vermektedir.

**Tablo 16.** Sigorta Primleri

| Sigorta primleriniz ne üzerinden yatıyor?             | Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi?           |       |      |        |
|---|--|-------|------|--------|
|   | Özel maden ocağı   |       | Kamu |        |
|   | Sayı   | %     | Sayı | %      |
| Aldığım ücret üzerinden                               | 112  | 73,20 | 13   | 100,00 |
| Aldığım ücretten daha düşük ama asgari ücretten fazla | 6  | 3,92  | 0    | 0,00   |
| Asgari ücret üzerinden                                | 14   | 9,15  | 0    | 0,00   |
| Bilmiyorum  | 21   | 13,73 | 0    | 0,00   |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>                           | <b>0.162<sup>OD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=14.252)</b> |       |      |        |

İşçilerden elde edilen bilgiye göre; işçilerin 2002'den önce sigorta primleri hep yeraltı üzerinden yatmaktaymış. Ancak 2008'den sonra primler ve diğer ödemeler yer üstünden yatırılmıştır. Facia sonrası ise yine tüm prim ve ödemeler yer altından yatırılmaya başlanmış. İşverenler yer altında çalıştırdıkları işçiler için daha fazla prim ödedikleri için işçilerin sigorta primlerini yerüstü üzerinden yatırmaktadırlar. Ancak işçilerin işi yapmalarının en önemli sebeplerinden biri olan erken emeklilik hakları yer altında çalıştıklarında geçerlidir. Ayrıca primleri de daha düşük yattığı için emekli olduktan sonra da bu durum daha az emekli aylığı almalarına sebep olacaktır.

Çalışmaya katılan işçilere “çalıştığınız işyerinde işe girdi-çıkıtı yapıyor mu?” diye sorulduğunda işçilerin %19,27’sinin yanıtı “evet”, %78,91’inin yanıtı “hayır” olmuştur. “Evet” diyenlerin tamamının özel maden ocaklarında çalışan işçiler olduğu göz önüne alındığında, özel sektörde işverenlerin, kıdemi artan işçiye karşı tazminat, sigorta, emeklilik gibi konularda artan maliyetlerden kaçınmak için belirli aralıklarla işçiyi kağıt üzerinde işten çıkartıp yeniden işe almış gibi gösterdikleri görülmektedir. Bu da zaten zor koşullarda çalışan işçilerin bir de hak kaybına uğramalarına neden olmaktadır.

İşçilerin çalışma saatlerine bakıldığında ise; TKİ’de çalışan işçilerin %92,30’u günde ortalama 8 saat çalıştıklarını, %7,7’si ise 8 saatten az çalıştıklarını belirtmişlerdir. Özel maden ocaklarında ise; işçilerin %69,93’ü günde ortalama 8 saat çalıştıklarını, %4,57’si 8 saatten fazla çalıştıklarını, %18,30’u ise 8 saatten daha az çalıştıklarını belirtmişlerdir. %7,18’i ise soruya yanıt vermemiştir.

İşçilerin söylemlerine göre; işe gitme, madene girmek için hazırlanma, çalışma, eve dönme toplam süresi günde 11-12 saat sürmektedir. Eve gittikten sonra en az 6-7 saat uyuyup dinlenen işçinin gün içinde kendisine, ailesine ayıracak zamanının kalmadığı görülmektedir. Yine işçilerden alınan bilgilere göre; işçilerin ocağa gittiklerinde madene inmek için hazırlandıkları süre ile madene inip-çıkma süreleri çalışma saatleri içerisine dahil edilmemektedir. Oysa 4857 sayılı Yasada yeraltında çalışan işçilerin çalışma yerlerine inmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken sürelerin işçinin günlük çalışma süresinden sayılması açıkça belirtilmiştir. Hem TKİ’de hem de özel ocaklarda işçilerin büyük bir çoğunluğunun günde ortalama 8 saat ve fazlasına çalıştıkları görülmektedir. Ancak faciadan sonra çıkarılan en son torba yasaya (6645 sK) göre; yeraltı maden işlerinde çalışan işçilerin günlük çalışma saatlerinin 7 buçuk saatten fazla olamayacağı belirlenmiştir. Bu nedenle bu hususta da yasaya uygunsuzluk söz konusudur.

Soma’da hem TKİ’de hem de özel maden ocaklarında işçiler 3 vardiya şeklinde çalışmaktadır. Özel maden ocaklarında vardiya değişiminin, üretimin hiç durmaması için yer altında olduğu görülmektedir. Bu da Soma maden faciasında da görüldüğü üzere, yeraltında olması gerekenin neredeyse 2 katı işçinin

bulunmasına ve meydana gelen iş kazasında can kaybının artmasına sebep olmuştur.

Özel maden ocağında çalışan işçilerin %73,85'i yemeklerini kendilerinin karşıladıklarını, %21,56'sı ise işverenin karşıladığını belirtmişlerdir. TKİ'de ise %69,23'ü kendisinin karşıladığını, %30,76'sı kurumun karşıladığını belirtmiştir. Özel maden ocağında çalışan işçilerin %74,50'si, TKİ'de çalışan işçilerin ise %69,23'ü yemek molalarının en fazla 15-30 dk. olduğunu belirtmişlerdir. Özel maden ocağında çalışan işçilerin %77,77'si yemek molası dışında dinlenme aralıkları olmadığını belirtirken, TKİ'de çalışan işçilerin %76,9'u yemek molası dışında dinlenme aralıklarının olduğunu belirtmişlerdir.

Özel maden ocağında çalışan işçiler yemek için özel bir alanları olmadığını, yemeklerini yeraltında oldukları yerde, amirleri ne zaman uygun görürse o zaman yediklerini ki bazen yiyemediklerini belirtmişlerdir. Sektördeki ne yasalarda ne de yönetmeliklerde işçilerin yemeklerini nerede, ne şartlarda yiyeceklerine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Maden Yönetmeliği'nde tanımlar kısmında altyapı tesisi tanımında "*Madencilik faaliyetleri için zorunlu ve temdit dahil ruhsat süresi ile sınırlı olan yol, su, haberleşme, ..., yemekhane, ..., patlayıcı madde ve müstemilatı deposu gibi geçici yapı ve binaları*" ifade ettiği belirtilmiştir (md.4/1a). Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği'nde ise; "*Dinlenme yerleri, soyunma yerleri, duş ve tuvaletler, bekleme yerleri, yemekhaneler, kantinler ve ilk yardım odaları kullanım amacına göre yeterli sıcaklıkta olacaktır.*" (md.16/3). Sadece bu iki yönetmelikte "yemekhane" adı geçmekte ama başka hiçbir açıklama yer almamaktadır.

**Tablo 17. İşçilerin İzin Durumları**

|   | Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi?              |       |      |        |
|---|---|-------|------|--------|
|   | Özel maden ocağı  |       | Kamu |        |
| Haftalık tatil izniniz var mı?  | Sayı  | %     | Sayı | %      |
| Evet  | 152   | 91,56 | 13   | 7,83   |
| Hayır   | 1   | 0,60  | 0    | 0,00   |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>   | <b>0.909<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=0.190)</b>     |       |      |        |
| Haftalık tatil izniniz varsa ne kadar?  | Sayı  | %     | Sayı | %      |
| 1 gün   | 38  | 24,83 | 13   | 100,00 |
| 2 gün   | 95  | 62,10 | 0    | 0,00   |
| Yanıt yok   | 20  | 13,07 | 0    | 0,00   |
| <b>p-değeri</b>   | <b>0.000*** (LR<math>\chi^2</math>=37.410)<br/>CC=0.422</b> |       |      |        |
| Yıllık ücretli izniniz var mı?  | Sayı  | %     | Sayı | %      |
| Evet  | 148   | 96,73 | 13   | 100,0  |
| Hayır   | 5   | 3,27  | 0    | 0,00   |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>   | <b>0.618<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=0.962)</b>     |       |      |        |
| Yıllık ücretli izniniz varsa, ne kadar?   | Sayı  | %     | Sayı | %      |
| 18 iş günü (1-5 yıl arası çalışma)  | 69  | 45,10 | 6    | 46,15  |
| 24 iş günü (5-15 yıl arası çalışma)   | 47  | 30,71 | 1    | 7,70   |
| 30 iş günü (15 yıl ve daha fazla çalışma)   | 13  | 8,49  | 6    | 46,15  |
| Yanıt yok   | 24  | 15,70 | 0    | 0,00   |
| <b>p-değeri</b>   | <b>0.005** (LR<math>\chi^2</math>=18.497)<br/>CC=0.339</b>  |       |      |        |
| Dini ve milli bayramlarda izinli oluyor musunuz?  | Sayı  | %     | Sayı | %      |
| Evet, tüm bayramlarda   | 129   | 84,31 | 13   | 100,0  |
| Yalnızca dini bayramlarda   | 11  | 7,19  | 0    | 0,00   |
| Hayır   | 13  | 8,50  | 0    | 0,00   |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>   | <b>0.427<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=5.965)</b>     |       |      |        |
| Dini ya da milli bayramlarda çalıştığınız günlerde ücretiniz ne üzerinden hesaplanıyor? | Sayı  | %     | Sayı | %      |
| Normal mesai günü üzerinden   | 30  | 19,60 | 1    | 7,70   |
| Bayram günü ya da fazla mesai üzerinden   | 103   | 67,32 | 12   | 92,30  |
| Yanıt yok   | 20  | 13,08 | 0    | 0,00   |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>   | <b>0.153<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=6.694)</b>     |       |      |        |

Tablo 17’de işçilerin izin durumları toplu bir şekilde verilmiştir. Tablo 17 incelendiğinde; işçilerin tamamı (1 kişi hariç) haftalık tatil izni olduğunu belirtmiştir. Yapılan ki-kare testi sonucunda; işçilerin haftalık izinleri ile çalıştıkları kurum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır (p<0.001).

İşçilerin izin durumları incelendiğinde; özel ocakta çalışan işçilerin %62,10'u 2 gün haftalık izinlerinin olduğunu, %24,83'ü ise 1 günlük haftalık izinlerinin olduğunu belirtmiştir. TKİ'de ise işçilerin tamamı 1 gün haftalık izinlerinin olduğunu belirtmişlerdir. TKİ'de çalışan işçilerin hepsi daha önce de belirtildiği üzere yerüstü maden işlerinde çalıştığı için haftalık 1 gün izinleri normaldir. Ancak özel ocaklarda yeraltı maden işlerinde çalıştığı için işçilerin izin konusunda da yasaya uygunsuzluk tespit edilmiştir. Çünkü facia sonrası çıkarılan torba yasalarla yeraltı maden işlerinde çalışan işçilerin haftalık izin günleri 1 günden 2 güne çıkartılmıştır. Ancak bunun tam olarak uygulanmadığı görülmektedir.

Ankete katılan özel maden işçilerinin %96,73'ü, TKİ işçilerinin de tamamı yıllık ücretli izinlerinin olduğunu belirtmişlerdir. İşçilerin yıllık ücretli izin günleri de yasada belirtildiği üzere çalışma yılına göre belirlenerek düzenlenmiştir (Tablo 17).

Dini ve milli bayram izinlerine bakıldığında; özel maden ocaklarında çalışan işçilerin %84,31'i tüm bayramlarda izinli olduğunu, %7,19'u yalnızca dini bayramlarda izinli olduğunu, %8,50'si ise izinli olmadıklarını belirtmişlerdir. Aynı zamanda dini ya da milli bayramlarda çalıştıkları günlerde işçilerin %19,60'ı normal mesai günü üzerinden, %67,32'si ise bayram günü ya da fazla mesai üzerinden ücretlerinin hesaplandığını belirtirken, %13,08'i yanıt vermemiştir. TKİ'de ise işçilerin tamamı tüm bayramlarda izinli olduklarını belirtmişlerdir. TKİ işçilerinin %92,3'ü dini ya da milli bayramlarda çalıştıkları günlerde bayram günü ya da fazla mesai üzerinden, %7,7'si ise normal mesai günü üzerinden ücretlerinin hesaplandığını belirtmişlerdir (Tablo 17).

Tablo 18'de işçilerin fazla çalışma durumları detaylı bir şekilde verilmiştir. Tablo 18 incelendiğinde; işçilerin fazla çalışma durumları ile çalıştıkları kurum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ( $p < 0.01$ ). Özel maden ocağında çalışan işçilerin %37,90'ı fazla çalışma yaptıklarını, %50,33'ü ise fazla çalışma yapmadıklarını belirtmişlerdir. %17,77'si ise soruya yanıt vermemiştir. TKİ'de ise işçilerin tamamı fazla çalışma yapmadıklarını belirtmişlerdir.

4857 sayılı İş Kanunu "Fazla Çalışma Ücreti" başlıklı 41.maddesine ek olarak, 10.09.2014 sayılı 6552 sayılı Yasanın 4.maddesiyle Yasanın "Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma" başlıklı 42 nci ve "Olağanüstü Hallerde Zorunlu

Çalışma” başlıklı 43 üncü maddelerinde sayılan hâller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı hükmedilmiştir. Ancak özel maden ocağında çalışan işçilerin %37,90’unun soruya vermiş oldukları cevaplar, uygulamada bu hükme uyulmadığını göstermiştir.

**Tablo 18. İşçilerin Fazla Çalışma Durumları**

|   | Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi?             |       |      |        |
|---|--|-------|------|--------|
|   | Özel maden ocağı   |       | Kamu |        |
| Fazla çalışma yapıyor musunuz?  | Sayı   | %     | Sayı | %      |
| Evet  | 58   | 37,90 | 0    | 0,00   |
| Hayır   | 77   | 50,33 | 13   | 100,00 |
| Yanıt yok   | 18   | 17,77 | 0    | 0,00   |
| <b>p-değeri</b>   | <b>0.001** (LR<math>\chi^2</math>=19.619)<br/>CC=0.278</b> |       |      |        |
| Evetse, fazla çalışma ücreti alıyor musunuz?                                | Sayı   | %     | Sayı | %      |
| Evet  | 30   | 19,60 | 0    | 0,00   |
| Hayır   | 6  | 3,93  | 0    | 0,00   |
| Bazen veriliyor   | 16   | 10,45 | 0    | 0,00   |
| Yanıt yok   | 27   | 17,65 | 0    | 0,00   |
| Fazla çalışma yok   | 74   | 48,37 | 13   | 100,00 |
| <b>p-değeri</b>   | <b>0.008** (LR<math>\chi^2</math>=20.733)<br/>CC=0.288</b> |       |      |        |
| Fazla çalışmada rızanız alınıyor mu?  | Sayı   | %     | Sayı | %      |
| Evet  | 60   | 39,21 | 5    | 38,46  |
| Hayır   | 31   | 20,26 | 0    | 0,00   |
| Yanıt yok   | 24   | 15,69 | 0    | 0,00   |
| Fazla çalışma yok   | 38   | 24,84 | 8    | 61,54  |
| <b>p-değeri</b>   | <b>0.014* (LR<math>\chi^2</math>=15.950)<br/>CC=0.304</b>  |       |      |        |
| Evetse, rıza göstermediğiniz takdirde herhangi bir yaptırım uygulanıyor mu? | Sayı   | %     | Sayı | %      |
| Tehdit  | 4  | 2,62  | 0    | 0,00   |
| Yöneticilerle tartışma  | 4  | 2,62  | 0    | 0,00   |
| Uyarı ve ceza   | 9  | 5,88  | 0    | 0,00   |
| Sorun olmuyor   | 30   | 19,60 | 2    | 15,38  |
| Yanıt yok   | 45   | 29,41 | 0    | 0,00   |
| Fazla çalışma yok   | 61   | 39,87 | 11   | 84,62  |
| <b>p-değeri</b>   | <b>0.049* (LR<math>\chi^2</math>=18.373)<br/>CC=0.278</b>  |       |      |        |

İşçilerin fazla çalışma yaptıklarında fazla çalışma ücreti alıp almama durumları ile çalıştıkları kurum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $p < 0.01$ ). Özel maden ocağında çalışan işçilerin %19,60’ı fazla çalışma

ücretini aldıklarını, %3,93'ü fazla çalışma ücreti almadıklarını, %10,45'i ise fazla çalışma ücretinin bazen verildiğini belirtmiştir. TKİ'de çalışan işçilerin tamamı fazla çalışma olmadığını belirtmişlerdir (Tablo 18).

Yine 4857 sayılı İş Kanunu "Fazla Çalışma Ücreti" başlıklı 41.maddesine ek olarak, 10.09.2014 sayılı 6552 sayılı Yasanın 4.maddesiyle Yasanın "Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma" başlıklı 42 nci ve "Olağanüstü Hallerde Zorunlu Çalışma" başlıklı 43 üncü maddelerinde sayılan hâllerde haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödeneceği hükmedilmiştir. Ancak uygulamada bazı işverenlerin bu hükme de uymadığı görülmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerektiği düzenlenmiştir. Ancak özel maden ocağında çalışan işçilerin %20,26'sı fazla çalışma için rızalarının alınmadığını belirtmiştir. İşçilere fazla çalışmaya rıza göstermediğinizde herhangi bir yaptırım olup olmadığı sorulduğunda çoğunluk %19,60'ı sorun olmadığını, %5,88'i uyarı ve ceza aldıklarını, %2,62'si tehdit edildiğini, %2,62'si de yöneticilerle tartışma yaşadığını belirtmiştir (Tablo 18).

Ankete katılan işçilerin rızaları dışında işten çıkarılma durumları ile çalıştıkları kurum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $p < 0.05$ ). Özel maden ocağında çalışan işçilerin %30,06'sı rızaları dışında işten çıkarıldıklarını, %48,37'si ise çıkarılmadıklarını belirtmişlerdir. %21,57'si ise soruya yanıt vermemiştir. TKİ'de çalışan işçilerin hepsi rızaları dışında hiç işten çıkarılmadıklarını belirtmişlerdir (Tablo 19).

Özel maden ocağında çalışan işçilerden; rızası dışında işten çıkartılanların %17,00'si yasadan doğan hakları olan ihbar ve kıdem tazminatlarını aldıklarını, %22,88'i ise alamadıklarını belirtmişlerdir. Haklarını alan işçilerin ise %46,15'i hak edilmiş tazminatlarının tamamını aldıklarını, %53,85'i ise eksik aldıklarını belirtmişlerdir (Tablo 19).

**Tablo 19.** İşçilerin İşten Çıkarılma Durumları

|  | Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi?             |          |             |          |
|--|--|----------|-------------|----------|
|  | Özel maden ocağı   |          | Kamu        |          |
| <b>Hiç rızanız dışında işten çıkarıldınız mı?</b>                  | <b>Sayı</b>  | <b>%</b> | <b>Sayı</b> | <b>%</b> |
| Evet   | 46   | 30,06    | 0           | 0,00     |
| Hayır  | 74   | 48,37    | 13          | 100,00   |
| Yanıt yok  | 33   | 21,57    | 0           | 0,00     |
| <b>p-değeri</b>  | <b>0.001* (LR<math>\chi^2</math>=18.893)<br/>CC=0.275</b>  |          |             |          |
| <b>İşten çıkarıldığınızda ihbar ve kıdem tazminatı aldınız mı?</b> | <b>Sayı</b>  | <b>%</b> | <b>Sayı</b> | <b>%</b> |
| Evet   | 26   | 17,00    | 0           | 0,00     |
| Hayır  | 35   | 22,88    | 0           | 0,00     |
| Yanıt yok  | 18   | 11,76    | 0           | 0,00     |
| İşten çıkarılmadım   | 74   | 48,36    | 13          | 100,00   |
| <b>p-değeri</b>  | <b>0.006** (LR<math>\chi^2</math>=18.187)<br/>CC=0.291</b> |          |             |          |
| <b>Evetse, tazminatın ne kadarını alabildiniz?</b>                 | <b>Sayı</b>  | <b>%</b> | <b>Sayı</b> | <b>%</b> |
| Tamamını aldım   | 12   | 46,15    | 0           | 0,00     |
| Eksik aldım  | 14   | 53,85    | 0           | 0,00     |

Ankete katılan işçilere yapmış oldukları işlerle ilgili bazı yargılara katılıp katılmadıkları sorulmuştur. İşçilerin sorulara vermiş oldukları cevapların frekans ve yüzde dağılımları Tablo 20’de verilmiştir. Buna göre işçilerin, “Çalıştığım işten memnunum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımları incelendiğinde ankete katılanların %64,46’sının bu soruya “evet”, %30,72’sinin “hayır” şeklinde cevap verdiği, %4,82’sinin bu soruyu cevapsız bıraktığı görülmektedir. “Bilgi, beceri ve yeteneklerime uygun bir birimde çalıştırılıyorum.” sorusuna işçilerin %58,43’ünün “evet”, %34,94’ünün “hayır” şeklinde cevap verdiği, %6,63’ünün bu soruyu cevapsız bıraktığı görülmektedir. “İş yerinde çalıştığım işle ilgili yeterli mesleki ve teknik eğitim aldım.” sorusuna işçilerin %65,06’sının “evet”, %30,72’sinin “hayır” şeklinde cevap verdiği, %4,22’sinin bu soruyu cevapsız bıraktığı görülmektedir. “Bir gün içerisinde 8 saatten çok çalışıyorum.” sorusuna işçilerin %19,88’inin “evet”, %74,70’inin “hayır” şeklinde cevap verdiği, %5,42’sinin bu soruyu cevapsız bıraktığı görülmektedir. “Çalışma koşullarından memnunum.” sorusuna işçilerin %45,78’inin “evet”, %47,59’unun “hayır” şeklinde cevap verdiği, %6,63’ünün bu soruyu cevapsız bıraktığı görülmektedir. “Çalıştığım işte yükselme olanağım var.” sorusuna işçilerin %40,36’sının “evet”,



%51,81'inin "hayır" şeklinde cevap verdiği, %7,83'ünün bu soruyu cevapsız bıraktığı görülmektedir. "Çalıştığım işte çok yoruluyorum." sorusuna işçilerin %68,07'sinin "evet", %26,51'inin "hayır" şeklinde cevap verdiği, %5,42'sinin bu soruyu cevapsız bıraktığı görülmektedir. "Çalıştığım iş sağlığıma zarar veriyor." sorusuna işçilerin %76,51'inin "evet", %19,28'inin "hayır" şeklinde cevap verdiği, %4,22'sinin bu soruyu cevapsız bıraktığı görülmektedir.

**Tablo 20.** İşçilerin Yaptıkları İşle İlgili Yargılar

|  | Evet |       | Hayır |       | Yanıt yok |      |
|--|------|-------|-------|-------|-----------|------|
|  | Sayı | %     | Sayı  | %     | Sayı      | %    |
| Çalıştığım işten memnunum.   | 107  | 64,46 | 51    | 30,72 | 8         | 4,82 |
| Bilgi, beceri ve yeteneklerime uygun bir birimde çalıştırılıyorum.       | 97   | 58,43 | 58    | 34,94 | 11        | 6,63 |
| İşyerinde çalıştığım işle ilgili yeterli mesleki ve teknik eğitim aldım. | 108  | 65,06 | 51    | 30,72 | 7         | 4,22 |
| Bir gün içerisinde 8 saatten çok çalışıyorum.                            | 33   | 19,88 | 124   | 74,70 | 9         | 5,42 |
| Çalışma koşullarından memnunum.  | 76   | 45,78 | 79    | 47,59 | 11        | 6,63 |
| Çalıştığım işte yükselme olanağım var.                                   | 67   | 40,36 | 86    | 51,81 | 13        | 7,83 |
| Çalıştığım işte çok yoruluyorum.   | 113  | 68,07 | 44    | 26,51 | 9         | 5,42 |
| Çalıştığım iş sağlığıma zarar veriyor.                                   | 127  | 76,51 | 32    | 19,28 | 7         | 4,22 |

Çalışmaya katılan işçilere çalıştıkları işi yaşamları ve sağlıkları için riskli bulup bulmadıkları sorulmuştur. Özel maden ocağında çalışan işçilerin çoğunluğu (%60) işi tamamen riskli bulduklarını belirtirken, %24,18'i kısmen riskli, %8,50'si çok az riskli bulunduğunu, %4,57'si ise riskli bulmadığını belirtmiştir. TKİ'de ise çalışan işçilerin %38,46'sı yaptıkları işi tamamen riskli bulurken, %46,15'i kısmen riskli bulmakta, %15,39'u ise riskli bulmamaktadır (Tablo 21).

İşçilere aldıkları ücretin yaptıkları işin zorluğu ve riskiyle uyumlu olup olmadığı sorulduğunda hem özel maden ocağında çalışan işçilerin hem de TKİ'de çalışan işçilerin büyük çoğunluğu "hayır" cevabı vermiştir (Tablo 21). Bu konuyla ilgili özel maden ocağında çalışan bir işçi;

*"Kazadan önce 800-900 TL para alıyorduk. Kazadan sonra biraz olsun iyileştirmeler yapıldı ama yine de yeterli değil. Çünkü biz her gün o madene, canımızı ortaya koyarak, sağ çıkamayacakmışız gibi ailelerimiz ve*

*arkadaşlarımızla helalleşip, ölüm korkusuyla giriyoruz. Zaten canımızı kurtarsak sağlığımızı kaybediyoruz. Bunların bedeli bu kadar düşük ücretler olmamalı.”* demiştir.

**Tablo 21.** İşçilerin İşin Riski Hakkındaki Düşünceleri

|  | Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi?          |       |      |       |
|--|---|-------|------|-------|
|  | Özel maden ocağı  |       | Kamu |       |
| Çalıştığınız işi yaşamınız ve sağlığınız için riskli buluyor musunuz?                    | Sayı  | %     | Sayı | %     |
| Tamamen riskli   | 93  | 60,79 | 5    | 38,46 |
| Kısmen riskli  | 37  | 24,18 | 6    | 46,15 |
| Çok az riskli  | 13  | 8,50  | 2    | 15,39 |
| Riskli değil   | 7   | 4,57  | 0    | 0,00  |
| Yanıt yok  | 3   | 1,96  | 0    | 0,00  |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>  | <b>0.289<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=9.674)</b> |       |      |       |
| Aldığınız ücretin yaptığınız işin zorluğu ve riskiyle uyumlu olduğunu düşünüyor musunuz? | Sayı  | %     | Sayı | %     |
| Evet   | 35  | 22,87 | 4    | 30,77 |
| Hayır  | 114   | 74,50 | 9    | 69,23 |
| Yanıt yok  | 4   | 2,63  | 0    | 0,00  |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>  | <b>0.703<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=2.176)</b> |       |      |       |

İşçilere “çalıştığınız işyerinde sizinle aynı işi yapan kadrolu işçi var mı?” diye sorulduğunda; TKİ’de çalışan işçilerin %92,3’ü kendilerinin kadrolu olduğunu, taşeron çalıştırılmadığını belirtmiş, %7,7’si yanıt vermemiştir. Özel maden ocaklarında çalışan işçilerin ise %25,49’u kendileriyle aynı işi yapan kadrolu işçiler olduğunu, %30,06’sı kadrolu işçi olmadığını hepsinin taşeronun işçisi olduğunu belirtmiş, %43,80’i yanıt vermemiş, %0,65’i de bilmediğini belirtmiştir (Tablo 22). İşçilerin bu soruya vermiş oldukları yanıtların çalıştıkları kamu kurumuna göre %37,3 oranında değişim gösterdiği belirlenmiştir (p<0.001).

**Tablo 22.** Aynı İşi Yapan Kadrolu İşçi

| Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi? | Çalıştığınız işyerinde sizinle aynı işi yapan kadrolu işçi var mı? |       |       |       |           |       |            |      |
|--|--|-------|-------|-------|-----------|-------|------------|------|
|  | Evet   |       | Hayır |       | Yanıt yok |       | Bilmiyorum |      |
|  | Sayı   | %     | Sayı  | %     | Sayı      | %     | Sayı       | %    |
| Özel maden ocağı                               | 39   | 25,49 | 46    | 30,06 | 67        | 43,80 | 1          | 0,65 |
| Kamu   | 12   | 92,30 | 0     | 0,00  | 1         | 0,60  | 0          | 0,00 |
| <b>p-değeri (p&lt;0.05)</b>                    | <b>0.000*** (LR<math>\chi^2</math>=27.489)<br/>CC=0.373</b>        |       |       |       |           |       |            |      |

Soma'da Havzaya özgü madencilikte “dayıbaşı” olarak adlandırılan taşeronun taşeronu denilebilecek bir sistemin uygulandığı görülmektedir. Bu sistemde işveren (ocağı TKİ'den devralan işletme, aslında bu işletmede rödovans adı altında TKİ'nin taşeronudur), 30'ar 60'şar kişilik işçi bulup bu işçi gruplarını çalıştıracak küçük taşeronlarla anlaşmaktadır. Ancak yasaya göre ana işlerde taşeron işçi çalıştırılması yasak olduğu için tüm bu işçilerin kadroları, ocağı TKİ'den devralan işletmede gözükmektedir. Ama fiiliyatta bu işçilerin işverenleri ekip başı olarak bilinen küçük taşeronlar yani dayıbaşlarıdır. Bu dayıbaşları maaşlarının yanında hem çalıştırdığı her işçi üzerinden para almakta, hem de işçilerin yaptığı üretimin artışına bağlı olarak prim almaktadır. Bu nedenle de işçilerin “hadi hadicilik” diye tabir ettikleri üretim zorlamasında bulunmaktadır. Veriler de incelendiğinde; bazı özel maden ocaklarında esas şirketin kadrolu işçilerinin yanında taşeron işçilerin de çalıştığı ama bazı özel ocaklarda çalışan işçilerin tamamının farklı dayıbaşlarına bağlı olarak çalıştığı görülmektedir.

İşçilere “çalıştığınız işyerinde sizinle aynı işi yaptığı halde farklı ücret alan işçiler var mı?” diye sorulduğunda; özel maden ocağında çalışan işçilerin %70,60'ı “evet” diye yanıtlarken, %22,87'si “hayır” diye yanıtlamış, %6,53'ü ise yanıt vermemiştir. TKİ'de çalışan işçilerin ise %76,92'si “evet” diye yanıtlarken, %23,08'i “hayır” diye yanıtlamıştır. Soruyu “evet” olarak yanıtlayan işçilere bu farklı ücretlerin sebebinin ne olduğu sorulduğunda ise; özel maden ocağında çalışan işçilerin %26,14'ü kıdem/unvan farkın olduğu için, %8,50'si işverenin, amirin veya dayıbaşı ile yakınlığı olduğu için, %12,43'ü prim, başka işyerinden gelme, taşeron işçi gibi diğer sebeplerden dolayı farklı ücret aldıklarını belirtmişlerdir. %10,45'i farklı ücret alan kimsenin olmadığını, %9,15'i

bilmediğini belirtmiş, %33,33'ü yanıt vermemiştir. TKİ'de çalışan işçilerin ise çoğunluk %69,23'ü kıdem/unvan farkı olduğu için ücret farkı olduğunu belirtmiştir (Tablo 23).

**Tablo 23.** İşçilerin Çalıştıkları Kurumda Aynı İşi Yaptığı Halde Farklı Ücret Var Mı Sorusuna Cevapları

|  | Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi?           |          |             |          |
|--|--|----------|-------------|----------|
|  | Özel maden ocağı   |          | Kamu        |          |
| Çalıştığınız işyerinde aynı işi yaptığı halde farklı ücret alan insanlar var mı? | Sayı   | %        | Sayı        | %        |
| Evet   | 108  | 70,60    | 10          | 76,92    |
| Hayır  | 35   | 22,87    | 3           | 23,08    |
| Yanıt yok  | 10   | 6,53     | 0           | 0,00     |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>  | <b>0.630<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=2.583)</b>  |          |             |          |
| <b>Evetse, neden?</b>  | <b>Sayı</b>  | <b>%</b> | <b>Sayı</b> | <b>%</b> |
| Kıdem/unvan farkı olduğu için  | 40   | 26,14    | 9           | 69,23    |
| İşverenin, amirin veya dayıbaşı ile yakınlığı olduğu için                        | 13   | 8,50     | 0           | 0,00     |
| Diğer sebepler   | 19   | 12,43    | 0           | 0,00     |
| Farklı ücret alan yok  | 16   | 10,45    | 0           | 0,00     |
| Bilmiyorum   | 14   | 9,15     | 0           | 0,00     |
| Yanıt yok  | 51   | 33,33    | 4           | 30,77    |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>  | <b>0.396<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=21.025)</b> |          |             |          |

### 8.3. GÜVENLİ VE SAĞLIKLI ÇALIŞMA KOŞULLARI

Maden işçileri, özellikle yeraltında çalışanlar- yaşamlarını tehdit eden, meslek hastalıkları ve iş kazalarıyla karşı karşıya kaldıkları bir çalışma ortamında çalışmaktadırlar. Bu nedenle işçilerin işe başlamadan önce yapacakları işi bilmeleri, varsa kullanacakları makineleri bilmeleri, madende karşılaşılabilecekleri iş kazaları ve meslek hastalıklarını bilip, bunlara karşı nasıl önlemler alacaklarını bilmeleri hayati önem taşımaktadır.

Yapılan araştırmada işçilere işe başlamadan önce veya çalışırken yaptıkları iş ile ilgili herhangi bir eğitim alıp almadıkları sorulduğunda; özel maden ocağında çalışan işçilerin %75,17'sinin yanıtı "evet", %18,95'inin yanıtı "hayır" olmuştur. TKİ'de çalışan işçilerin ise biri hariç tamamı eğitim aldıklarını belirtmişlerdir (Tablo 24).

İşçilere işe başlamadan önce veya çalışırken o işte kullanılan makinelerin güvenli ve tehlikeli kullanımları hakkında bir eğitim alıp almadıkları sorulduğunda; özel maden ocağında çalışan işçilerin %68,63'ünün yanıtı “evet”, %24,84'ünün yanıtı “hayır” olmuştur. TKİ’de çalışan işçilerin ise tamamı eğitim aldıklarını belirtmişlerdir (Tablo 24).

**Tablo 24.** İşçilere Verilen Eğitimler

|   | Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi?            |       |      |        |
|---|---|-------|------|--------|
|   | Özel maden ocağı  |       | Kamu |        |
| İşe başlamadan önce veya çalışırken iş ile ilgili seminer ya da kurs aldınız mı?  | Sayı  | %     | Sayı | %      |
| Evet  | 115   | 75,17 | 12   | 92,30  |
| Hayır   | 29  | 18,95 | 1    | 7,70   |
| Yanıt yok   | 9   | 5,88  | 0    | 0,00   |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>   | <b>0.393<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=4.099)</b>   |       |      |        |
| İşe başlamadan önce veya çalışırken o işte kullanılan makinelerin güvenli ve tehlikeli kullanımları hakkında bir eğitim aldınız mı? | Sayı  | %     | Sayı | %      |
| Evet  | 105   | 68,63 | 13   | 100,00 |
| Hayır   | 38  | 24,84 | 0    | 0,00   |
| Yanıt yok   | 10  | 6,53  | 0    | 0,00   |
| <b>p-değeri (p&lt;0.05)</b>   | <b>0.039* (LR<math>\chi^2</math>=10.092)<br/>CC=0.195</b> |       |      |        |
| Riskler ve güvenlik konusunda eğitim veriliyor mu?  | Sayı  | %     | Sayı | %      |
| Evet  | 123   | 80,39 | 13   | 100,00 |
| Hayır   | 22  | 14,38 | 0    | 0,00   |
| Yanıt yok   | 8   | 5,23  | 0    | 0,00   |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>   | <b>0.585<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=2.841)</b>   |       |      |        |

İşçilere riskler ve güvenlik konusunda eğitim verilip verilmediği sorulduğunda; özel maden ocağında çalışan işçilerin %80,39'unun yanıtı “evet”, %14,38'inin yanıtı “hayır” olmuştur. TKİ’de çalışan işçilerin ise tamamı eğitim aldıklarını belirtmişlerdir (Tablo 24).

Eğitimlerle ilgili sorulan sorulara, işçilerin çoğunluğunun yanıtı “evet” olmasına karşın özel maden ocağında çalışan işçilerle bire bir görüşmelerden elde edilen bilgilere göre; işçilere işe girmeden önce 2 gün eğitim verilmekte ancak bunun ilk gününde ders şeklinde iş anlatılırken, ikinci gün işçi yeraltına indirilip bant altı temizletilmektedir.

Kalaycıoğlu ve elik'in (2014) Tunçbilek Kömür İşletmelerinde yapmış olduğu araştırmada da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Araştırmada görüşülen işçilerden elde edilen bilgilere göre; kamu kurumu işçi sağlığı ve iş güvenliğini önemseyip bu konu ile ilgili uzun eğitimler verirken, özel işletmeler işçinin hemen iş başı yapmasını istemektedir. Bununla ilgili bir işçi şunları aktarmıştır:

*“Taşeronlarda dediğim gibi iki günlük eğitim vardır, orda işte bu iş güvenliği eğitimi verilir, ilk yardım eğitimi alırsın. Kamuda alışanları 1,5-2 aylık eğitimlerden sonra başlarlar.”*

Oysa Tehlikeli ve çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelikte işe başlamadan önce işçilere 32 saatlik bir mesleki eğitim verilmesi öngörülmüştür. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte de çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa ve en az 16 saatlik iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi öngörülmüştür.

Yönetmelikte eğitimde geçen sürenin de çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir. Ancak yine işçilerle bire bir görüşmelerden elde edilen bilgilere göre; altı ayda bir eğitim verilmekte ama bu eğitim işçilerin mesailerinin hemen bitiminde yarım saat şeklinde yapılmaktadır. Bu da işçilerin dinlenme srelerinden çalındığı ve yorgun olan işçiye göstermelik bir eğitim verildiğini göstermektedir. Zaten facia sonrası Soma Cumhuriyet Başsavcılığının görevlendirdiği bilirkişi heyeti de işbaşı ve hizmet içi eğitimlerin mevzuatta öngörüldüğü şeklinde yerine getirilmediğini, işverenlerin işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerini zaman kaybı ve maliyet unsuru olarak gördüklerini, eğitimlerin gerçek anlamda yapılmayıp belgelendirildiğini, tekrarlama eğitimlerinin ise hiç yapılmamış olduğunu tespit ederek araştırma bulgularını desteklemiştir.

Bir işçi bu konuyla ilgili şunları dile getirmiştir:

*“İşe başlamadan önce yukarda uzmanlar, yöneticiler kesinlikle makineyi durdurmadan iş yapmayın, kendi branşınız olmayan hiçbir işe karışmayın diyor ama yeraltında durum farklı...amir branşın dışında bir şey söylüyor ya da makineyi durdurursanız priminizi keserim diyor mecbur kalıyorsun yapmaya.”*

**Tablo 25.** İşe Uygun Elbise, Ekipman ve Koruyucu Malzemeler

|  | Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi?          |       |      |       |
|--|---|-------|------|-------|
|  | Özel maden ocağı  |       | Kamu |       |
| Çalıştığınız işyerinde yaptığınız işe uygun elbise ve ekipman veriliyor mu?                | Sayı  | %     | Sayı | %     |
| Evet   | 109   | 71,24 | 12   | 92,30 |
| Hayır  | 36  | 23,53 | 1    | 7,70  |
| Yanıt yok  | 8   | 5,23  | 0    | 0,00  |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>  | <b>0.335<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=4.563)</b> |       |      |       |
| Çalıştığınız iş gözlük, eldiven, maske, kulaklık gibi koruyucu malzemeler gerektiriyor mu? | Sayı  | %     | Sayı | %     |
| Evet   | 131   | 85,62 | 12   | 92,30 |
| Hayır  | 12  | 7,84  | 1    | 7,70  |
| Yanıt yok  | 10  | 6,54  | 0    | 0,00  |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>  | <b>0.678<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=2.318)</b> |       |      |       |
| Evetse, bu koruyucu malzemeler nasıl temin ediliyor?                                       | Sayı  | %     | Sayı | %     |
| İşyeri temin ediyor  | 72  | 47,05 | 10   | 76,92 |
| Kendim temin ediyorum  | 3   | 1,97  | 0    | 0,00  |
| Temin edilmiyor  | 1   | 0,65  | 0    | 0,00  |
| Koruyucu malzeme gerekli değil   | 12  | 7,85  | 1    | 7,69  |
| Yanıt yok  | 63  | 41,18 | 2    | 15,38 |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>  | <b>0.360<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=8.790)</b> |       |      |       |
| Temin ediliyorsa, bu koruyucu malzemelerin yeterli ve güvenli olduğunu düşünüyor musunuz?  | Sayı  | %     | Sayı | %     |
| Evet   | 95  | 62,09 | 9    | 69,23 |
| Hayır  | 39  | 25,49 | 3    | 23,07 |
| Yanıt yok  | 7   | 4,57  | 0    | 0,00  |
| Koruyucu malzeme gerekli değil   | 12  | 7,85  | 1    | 7,70  |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>  | <b>0.782<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=3.212)</b> |       |      |       |

İşçilere “yaptığınız işe uygun elbise ve ekipman veriliyor mu?” diye sorulduğunda; TKİ işçilerinin %92,30’u verildiğini, özel ocakta çalışanların ise %71,24’ü verildiğini, %23,53’ü verilmediğini belirtmiştir (Tablo 25). İşçilerle yapılan görüşmelerden işçilerin iş kıyafetlerinin 6 ayda bir kez şirket tarafından yenilendiği öğrenilmiştir. İşçilerin bu süre dolmadan iş kıyafetlerinin veya ekipmanlarının değişmesi gerekirse ya karşısında işçinin bir günlük yevmiyesinin kesilmekte olduğu ya da işçiye kendisinin alması söylendiği öğrenilmiştir. Konuyla ilgili bir işçi şunları söylemiştir:

*“Madende giydiğim çizmem yırtıldı, yerin altı çamur, su içinde ayaklarım sırlıslıkla kalıyordu. Depo görevlisine gittim yenisini istemek için ama daha değişim zamanımın gelmediğini, eğer verirse bir günlük yevmiyemi kesmesi gerektiğini söyledi. Ben de iş güvenliği uzmanına gittim, çizmenin madende çalışırken yırtıldığını, yenisini de madende kullanacağımı, iş kıyafetimin bir parçası olduğunu, yevmiyemden kesilmemesi gerektiğini anlattım o da dalga geçer gibi çözüm olarak, çarşıda 30 TL git oradan al yevmiyenin kalanı cebine kalsın diye akıl verdi.”*

Kişisel koruyucu donanımlar konusunda ise; özel maden ocaklarında çalışan işçilerin %85,62’si, TKİ’de çalışan işçilerin %92,30’u işlerinin gözlük, eldiven, maske gibi koruyucu donanımlar gerektirdiğini belirtmiştir. Özel maden ocaklarında çalışan işçilerin %47,05’i, TKİ’de çalışan işçilerin %76,92’si gerekli koruyucu donanımların işveren tarafından temin edildiğini belirtmiştir. Ancak özel maden ocağında çalışan işçilerin %25,49’u, TKİ’de çalışan işçilerin %23,07’si işveren tarafından temin edilen donanımların yetersiz olduğunu düşünmektedir (Tablo 25). Neden olarak ise işverenlerin maliyetten kaçınmak için kötü, kalitesiz malzemeler verdiğini söylemektedirler.

Soma faciası sonrasında Akhisar Ağır Ceza Mahkemesi’ne sunulan 5 Şubat 2016 tarihli bilirkişi raporuna göre; kazanın olduğu ocakta bulunan 2.953 gaz maskesinden 2.678’inin raf ömrü tamamlanmıştı. Kullanılması mümkün olmayan bu maskelerin, sözde bakımlar yapılarak kullanım süreleri artırılıyordu. Rapora göre bu maskelerin bazıları bozuk, küflü ve paslı olduğu için çalışmamaktaydı. Aynı zamanda işçilerin bir kısmı da maskelerin nasıl kullanılacağını bilmemekteydi (Saymaz, 2016).

Kişisel koruyucu donanımlar, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki en son kontrol önlemi olarak (Taşyürek, 2007), işin içerdiği tehlike ve risklere uygun olarak seçilmesi, kullanacak olan işçilere nasıl kullanılacağına dair eğitim verilmesi, bu donanımların her zaman çalışır durumda olması için gerekli kontrollerin yapılması ve belirli aralıklarla yenilenmesi işverenin yasal yükümlülükleri arasındadır. Metan gazı içeren ve yangına elverişli kömür ocaklarında çalışan işçilerin, çalışma süreleri boyunca yanlarında karbonmonoksit maskelerini taşımaları zorunludur. Ülkemizde bu tip ocaklarda “Filtreli Tip Ferdi CO Maskeleri” kullanılmaktadır. Facianın yaşandığı Soma’da da bu maskelerden



kullanılmaktaydı. Bu tip maskeler filtresindeki aktif karbon sayesinde ortamdaki gazı absorbe etmektedir. Ancak bu maskelerin koruyucu özelliği ortam havasına bağlı olduğu için metan gazı içeren ve yangına elverişli ocaklarda bu maskeler yerine, dış ortamdan etkilenmeyen ve kapalı devre çalışan “Oksijenli Tip Ferdi Kurtarıcılar” kullanılması gerekmektedir (TMMOB, 2014).

Çalışmaya katılan işçilere çalışmış oldukları işyerlerinde işyeri hekimi bulunup bulunmadığı sorulduğunda; özel maden ocağı çalışanlarının %89,54’ü, TKİ çalışanlarının ise 92,30’u “evet” yanıtı vermiştir. Acil durumlarda müdahale edebilecek kurtarma ekibinin varlığı ile çalışılan kurum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0.05$ ). Özel maden ocağında çalışan işçilerin %85,62’inin, TKİ’de çalışanların da %46,15’i kurtarma ekibinin olduğunu belirtmiştir (Tablo 26). Ancak işçilerden edinilen bilgilere göre; bu kurtarma ekipleri sadece bu işle görevli olan ve bu iş üzerine sürekli eğitim alıp, çalışma yapan işçiler değil, madende farklı işler yapmalarının yanında tahlisiye ve ilkyardım eğitimi almış bazı işçilerdir.

**Tablo 26.** İşyeri Hekimi ve Kurtarma Ekibinin Varlığı

|  | Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi?            |       |      |       |
|--|---|-------|------|-------|
|  | Özel maden ocağı  |       | Kamu |       |
| İşyeri hekiminiz var mı?                                   | Sayı  | %     | Sayı | %     |
| Evet   | 137   | 89,54 | 12   | 92,30 |
| Hayır  | 7   | 4,58  | 1    | 7,70  |
| Yanıt yok  | 9   | 5,88  | 0    | 0,00  |
| <b>p-değeri (<math>p&gt;0.05</math>)</b>                   | <b>0.988<sup>ÖD</sup> (<math>LR\chi^2=0.930</math>)</b>   |       |      |       |
| Acil durumlarda müdahale edebilecek kurtarma ekibi var mı? | Sayı  | %     | Sayı | %     |
| Evet   | 131   | 85,62 | 6    | 46,15 |
| Hayır  | 20  | 15,07 | 7    | 53,85 |
| Yanıt yok  | 2   | 1,31  | 0    | 0,00  |
| <b>p-değeri (<math>p&lt;0.05</math>)</b>                   | <b>0.017* (<math>LR\chi^2=12.116</math>)<br/>CC=0.289</b> |       |      |       |

Çalışmaya katılan işçilerden özel maden ocağında çalışanların %77,12’si, TKİ’de çalışanların ise %84,61’i iş başlamadan önce işverenleri tarafından iş kazalarına yönelik bilgilendirme yapıldığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan işçilerden özel maden ocağında çalışanların %44,45’i, TKİ’de çalışanların ise %15,38’i iş kazası geçirmişlerdir. Özel maden ocağında çalışan işçilerin %89,70’i, TKİ’de çalışanların ise tamamı iş kazası geçirdiklerinde yetkililere bildirdiklerini

belirtmişlerdir. Yetkililerin uygulamasının ne olduğu sorulduğunda; özel maden ocağında çalışanların %31,15'i yetkililerin sadece hastaneye gönderdiklerini (işyeri hekimi tutanağı olmadan), %11,47'si hiç ilgilenmediklerini, %18,03'ü hemen gerekli müdahalenin yapıldığını, %1,64'ü işten çıkarıldığını belirtmiştir. TKİ'de ise çalışanların tamamı yetkililerin hemen gerekli müdahalede bulduklarını belirtmişlerdir (Tablo 27).

Elma ve Aysan'ın (2017) Zonguldak kömür ocaklarında yapmış oldukları araştırmada özel ocakta çalışan işçiler iş kazası geçirdiklerinde, işverenlerinin ilgilenmediğini, kendi başlarının çaresine baktıklarını ve madende çalışmaya muhtaç oldukları için kısa sürede tekrar madene indiklerini dile getirmişlerdir. Bir işçi kendi yaşamış olduğu durumu şu şekilde aktarmıştır:

*“ O günü hiç unutmuyorum ocaktayken koskoca bir kömür gözüme düştü oluk oluk kanadı gözüm. İşverene dedim bana taksi çağırın diye ama çağırmadılar, hemen evi arattırdım. Onlar taksiyle gelene kadar gözümü tuta tuta koşarak gittim, taksiye daha çabuk bineyim diye. Sonra hastaneden rapor aldım 1 ay çalışamazsın diye işverene vermeye gittiğimde ise bana çık o zaman dedi, 1 hafta geçmeden yine girdim o ocağa...”*

İşçilere işyerlerinde iş kazası olma sıklığı sorulduğunda; özel maden ocaklarından çalışanların %49,02'si nadiren, %28,76'sı sık sık, %17,65'i ise sürekli olduğunu, TKİ'de çalışanların tamamı nadiren olduğunu belirtmişlerdir (Tablo 27).

Kalaycıoğlu ve Çelik'in (2014) yapmış olduğu araştırmada, özel şirketlerin öncelikleri kar olduğundan dolayı işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yeterince alınmadığı, bu durumda iş kazalarının artmasına sebep olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında görüşülen bir işçi durumu şu şekilde açıklamıştır:

*“Özelleştirme iyi bir şey olur mu? Çok kaza yapan oldu, kolu kopan, bacağı kopan oldu. Zayıf çok fazla oldu. Şimdi devlette şu var, önce emniyet sonra iş. Özelde, önce iş sonra emniyet. Sonuçta para kazanmak için böyle yapıyor.”*

Bir başka işçi ise şunları söylemiştir (Kalaycıoğlu ve Çelik, 2014):

*“Özel sektör işçiyi sıkıştırıyor. Günde 3 metre istiyorum senden. Makine arıza yapıyor, bant arıza yapıyor. 3 metre istiyor. 8 saatte açmak zorundasın. Bu*

adam ne yapıyor? Tahkimatı belli bir standarda bağlamıyor. Bu bir risk işte. Hem kendi hayatı, hem arkadaşlarının hayatını riske atıyor.”

**Tablo 27.** İş Kazasıyla İlgili Sorular

|   | Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi?            |       |      |        |
|---|---|-------|------|--------|
|   | Özel maden ocağı  |       | Kamu |        |
| İş kazalarına yönelik olarak işe girmeden bilgilendirme yapıldı mı? | Sayı  | %     | Sayı | %      |
| Evet  | 118   | 77,12 | 11   | 84,61  |
| Hayır   | 28  | 18,30 | 2    | 15,39  |
| Yanıt yok   | 7   | 4,58  | 0    | 0,00   |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>   | <b>0.675<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=2.332)</b>   |       |      |        |
| Daha önce hiç iş kazası geçirdiniz mi?                              | Sayı  | %     | Sayı | %      |
| Evet  | 68  | 44,45 | 2    | 15,38  |
| Hayır   | 72  | 47,05 | 11   | 84,62  |
| Yanıt yok   | 13  | 8,50  | 0    | 0,00   |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>   | <b>0.077<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=8.439)</b>   |       |      |        |
| Eğer geçirdiyseniz işverene, yetkililere bildirdiniz mi?            | Sayı  | %     | Sayı | %      |
| Evet  | 61  | 89,70 | 2    | 100,00 |
| Hayır   | 7   | 10,30 | 0    | 0,00   |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>   | <b>0.152<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=9.400)</b>   |       |      |        |
| Evetse, işyerinin uygulaması ne oldu?                               | Sayı  | %     | Sayı | %      |
| Hemen gerekli müdahale yapıldı                                      | 11  | 18,03 | 1    | 50,00  |
| Hiç ilgilenmediler  | 7   | 11,47 | 0    | 0,00   |
| Sadece hastaneye gönderdiler  | 19  | 31,15 | 1    | 50,00  |
| İşten çıkardılar  | 1   | 1,64  | 0    | 0,00   |
| Sadece tutanak tutuldu  | 2   | 3,28  | 0    | 0,00   |
| Yanıt yok   | 21  | 34,43 | 0    | 0,00   |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>   | <b>0.782<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=3.212)</b>   |       |      |        |
| Çalıştığınız yerde iş kazası olma sıklığı nedir?                    | Sayı  | %     | Sayı | %      |
| Nadiren   | 75  | 49,02 | 13   | 100,0  |
| Sık sık   | 44  | 28,76 | 0    | 0,00   |
| Sürekli   | 27  | 17,65 | 0    | 0,00   |
| Hiç olmaz   | 2   | 1,30  | 0    | 0,00   |
| Yanıt yok   | 5   | 3,27  | 0    | 0,00   |
| <b>p-değeri (p&lt;0.05)</b>   | <b>0.012* (LR<math>\chi^2</math>=19.625)<br/>CC=0.284</b> |       |      |        |
| İşyerinizde en çok hangi tür iş kazalarıyla karşılaşıyorsunuz?      | Sayı  | %     | Sayı | %      |
| El, kol, ayak, parmak kırılması, kesilmesi, makineye sıkışması      | 44  | 28,76 | 3    | 30,76  |
| Malzeme düşmesi   | 5   | 3,27  | 0    | 0,00   |
| Ölümlü kaza   | 4   | 2,61  | 0    | 0,00   |

|  |  |          |             |          |
|--|--|----------|-------------|----------|
| Göçük  | 4  | 2,61     | 1           | 7,70     |
| Her türlü kaza                                   | 14   | 9,15     | 0           | 0,00     |
| Diğer  | 2  | 1,30     | 0           | 0,00     |
| Yanıt yok  | 80   | 52,30    | 8           | 61,54    |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>                      | <b>0.559<sup>OD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=18.429)</b> |          |             |          |
| <b>İş kazası olduğunda tutanak tutuluyor mu?</b> | <b>Sayı</b>  | <b>%</b> | <b>Sayı</b> | <b>%</b> |
| Evet   | 123  | 80,39    | 12          | 92,30    |
| Hayır  | 0  | 0,00     | 0           | 0,00     |
| Sadece ciddi kazalarda                           | 19   | 12,42    | 1           | 7,70     |
| Yanıt yok  | 11   | 7,19     | 0           | 0,00     |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>                      | <b>0.631<sup>OD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=4.335)</b>  |          |             |          |

İşyerlerinde en çok ne tür iş kazalarıyla karşılaştıkları sorulduğunda gelen cevaplar el-ayak-parmak-kol kırılması, kesilmesi, malzeme düşmesi, makinelere el-kol-parmak sıkışması, göçük, elektrik çarpması, ölümlü kazalar olmuştur. Yüz yüze görüşmelerde işçiler can kaybı olmadığı ya da bir uzuvlarını tamamen kaybetmedikleri sürece bir yerlerinin kesilmesini, kırılmasını iş kazasından saymadıklarını söylemişlerdir. İş kazalarında yetkililerce tutanak tutulup tutulmadığı sorusuna özel maden ocak işçilerinin %80,39'u "evet" derken, %12,42'si sadece ciddi kazalarda tutanak tutulduğunu söylemiştir (Tablo 27). İşyeri hekimi tutanağı olmadan devlet hastanesine gidip tedavi olan işçiler normal yaralı olarak tedavi görmektedirler. Ancak tedavi eden doktor iş kazası olduğundan şüphelenirse "adli vaka araştırılsın" diye bildirebilir.

Acil durumlarda yeraltından farklı çıkış yolları varlığı ile çalışılan kurum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır (p<0.01). Özel maden ocağında çalışan işçilerin %66,02'si, TKİ'de çalışan işçilerin ise %30,77'si soruya "evet" yanıtı vermiştir (Tablo 28).

**Tablo 28.** Acil Durumlarda Yeraltından Farklı Çıkış Yollarının Varlığı

| Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi? | Acil durumlarda yeraltından farklı çıkış yolları var mı?   |       |       |       |           |       |
|--|--|-------|-------|-------|-----------|-------|
|  | Evet   |       | Hayır |       | Yanıt yok |       |
|  | Sayı   | %     | Sayı  | %     | Sayı      | %     |
| Özel maden ocağı                               | 101  | 66,02 | 32    | 20,91 | 20        | 13,07 |
| Kamu   | 4  | 30,77 | 1     | 7,70  | 8         | 61,53 |
| <b>p-değeri (p&lt;0.01)</b>                    | <b>0.003** (LR<math>\chi^2</math>=15.927)<br/>CC=0.337</b> |       |       |       |           |       |

İşyerinde yaşam odasının varlığı durumu ile çalışılan kurum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0.01$ ). Özel maden ocağında çalışan işçilerin %13,73'ü soruya “evet”, %67,33'ü “hayır” cevabını vermiştir. TKİ’de ise hiçbir işçi yaşam odası olduğunu belirtmemiştir (Tablo 29).

**Tablo 29.** İşyerinizde Yaşam Odası Var Mı?

| Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi? | İşyerinizde yaşam odası var mı?                            |       |       |       |           |       |
|--|--|-------|-------|-------|-----------|-------|
|  | Evet   |       | Hayır |       | Yanıt yok |       |
|  | Sayı   | %     | Sayı  | %     | Sayı      | %     |
| Özel maden ocağı                               | 21   | 13,73 | 103   | 67,33 | 29        | 18,94 |
| Kamu   | 0  | 0,00  | 6     | 46,15 | 7         | 53,85 |
| <b>p-değeri (<math>p&lt;0.01</math>)</b>       | <b>0.005** (LR<math>\chi^2</math>=14.904)<br/>CC=0.293</b> |       |       |       |           |       |

Facianın olduğu maden ocağı kazadan 2 yıl önce dönemin Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı tarafından “Sığınma odası olan, en güvenli kömür işletme yatağı” dediği ocaktır. Saymaz (2016), facianın olduğu maden ocağında TKİ zamanında kurulan ve herhangi bir facia sırasında kaçıp bir ay kalınabilecek olan yaşam odalarının, Soma A.Ş. döneminde, zorunlu olmadığı gerekçe gösterilerek kapatıldığını söylemektedir. Ercan (2014) ise;

*“İşletmenin kuzeyinde, önceki işletme bölgesinde ana kaya içine 500 kişilik bir sığınma odası yapılmış. Ancak işletme yönü güneybatıya geçince, sığınma odasından uzaklaşmış, ters yönde kazı ilerletilmiştir. Kazı ilerleyince, yeni işletme oyuğu ile önceki sığınma odası arası 2 km’ye yakın uzaklaştırıldığından, yeni bir sığınma odası yapılmaya başlanmıştır. Kaza sırasında bu sığınma odası yapılmaktaymış.”* demektedir.

**Tablo 30.** Sağlık Kontrolü İle İlgili Sorular

|  | Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi?          |       |      |        |
|--|---|-------|------|--------|
|  | Özel maden ocağı  |       | Kamu |        |
| İşe girmeden önce sağlık kontrolü oldunuz mu?                      | Sayı  | %     | Sayı | %      |
| Evet   | 122   | 79,74 | 13   | 100,00 |
| Hayır  | 2   | 1,31  | 0    | 0,00   |
| Yanıt yok  | 29  | 18,95 | 0    | 0,00   |
| <b>p-değeri (<math>p&gt;0.05</math>)</b>                           | <b>0.080<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=8.345)</b> |       |      |        |
| Çalıştığınız işyerinde işçiler sağlık kontrolünden geçiriliyor mu? | Sayı  | %     | Sayı | %      |

|   |  |          |             |          |
|---|--|----------|-------------|----------|
| Evet  | 131  | 85,62    | 13          | 100,00   |
| Hayır   | 13   | 8,50     | 0           | 0,00     |
| Yanıt yok   | 9  | 5,88     | 0           | 0,00     |
| <b>p-değeri (p&lt;0.05)</b>   | <b>0.015* (LR<math>\chi^2</math>=12.402)<br/>CC=0.360</b>  |          |             |          |
| <b>Evetse, hangi aralıklarla sağlık kontrolü yapılıyor?</b>                         | <b>Sayı</b>  | <b>%</b> | <b>Sayı</b> | <b>%</b> |
| 3 ayda 1  | 10   | 7,14     | 0           | 0,00     |
| 6 ayda 1  | 93   | 66,43    | 8           | 61,54    |
| 1 yılda 1   | 21   | 15,00    | 3           | 23,08    |
| Denetim olacağı zaman   | 6  | 4,29     | 1           | 7,69     |
| Yanıt yok   | 10   | 7,14     | 1           | 7,69     |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>   | <b>0.604<sup>öb</sup> (LR<math>\chi^2</math>=8.252)</b>    |          |             |          |
| <b>Sağlık durumu iyi olmadığı/bozulduğu için işten çıkarılan işçiler oluyor mu?</b> | <b>Sayı</b>  | <b>%</b> | <b>Sayı</b> | <b>%</b> |
| Evet  | 101  | 66,01    | 2           | 15,38    |
| Hayır   | 36   | 23,53    | 10          | 76,92    |
| Yanıt yok   | 16   | 10,46    | 1           | 7,70     |
| <b>p-değeri (p&lt;0.01)</b>   | <b>0.002** (LR<math>\chi^2</math>=16.637)<br/>CC=0.314</b> |          |             |          |

Özel maden ocağında çalışan işçilerin %79,74'ü, TKİ'de çalışan işçilerin tamamı işe girmeden önce sağlık kontrolü olduklarını belirtmişlerdir. İşçiler işyerinde çalışırken de belli aralıklarla sağlık kontrolü olmaktadır. Özel maden ocağında çalışan işçilerin %66,43'ü 6 ayda 1, %15'i yılda 1, %4,29'u denetim olacağı zaman, %7,14'ü 3 ayda 1 sağlık kontrolü yapıldığını belirtmektedir. TKİ'de çalışan işçilerin ise, %61,54'ü 6 ayda 1, %23,08'i yılda 1, %7,69'u denetim olacağı zaman sağlık kontrolü yapıldığını belirtmiş, %7,69'u ise yanıt vermemiştir. Özel maden ocağında çalışan işçilerin %66,01'i, TKİ'de çalışan işçilerin %15,38'i sağlık durumu iyi olmadığı/ bozulduğu için işten çıkarılan işçiler olduğunu belirtmişlerdir (Tablo 30).

“İşveren meslek hastalıkları ve kazalardan kaynaklanan masrafları karşılıyor mu?” sorusuna özel maden ocağında çalışan işçilerin %69,93'ü, TKİ'de çalışan işçilerin tamamı “evet” yanıtını vermiştir. Masrafların ne kadarının karşılandığı sorulduğunda ise; özel maden ocağında çalışan işçilerin %47,66'sı tamamının, %42,99'u bir kısmının karşılandığını belirtirken, TKİ'de çalışan işçilerin %46,15'i tamamının, %30,77'si bir kısmının karşılandığını belirtmiştir (Tablo 31). Elde edilen bu veriler hem özel maden ocaklarında hem de TKİ'de sağlık durumu bozulan işçilere karşı hak ihlali yapıldığını göstermektedir.

Araştırma sırasında meslek hastalığı nedeniyle dava açan tek bir işçi ile karşılaşmıştır. İşçi, gürültülü ortamda çalışması sebebiyle işitme kaybı yaşamış ve işçiye işitme cihazı takılmış. İşitme cihazının ve hastanenin tüm masrafları işveren tarafından karşılanmış. İşçi de daha sonra tüm makbuzlarla birlikte işverene dava açmış. İşçi, konuyla ilgili şunları demiştir.

*‘Eğer meslek hastalığı olmasaydı işveren babamın hayrına o kadar masrafı karşılar mıydı? Bunlar adama bırak bedavadan iyilik etmeyi kendi çıkarı olmasa sümüğünü bile atmaz’.*

**Tablo 31.** Meslek Hastalığı ve Kazalardan Kaynaklanan Masraflar

|   | Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi?           |       |      |        |
|---|--|-------|------|--------|
|   | Özel maden ocağı   |       | Kamu |        |
| İşveren meslek hastalıkları ve kazalardan kaynaklanan masrafları karşılıyor mu? | Sayı   | %     | Sayı | %      |
| Evet  | 107  | 69,93 | 13   | 100,00 |
| Hayır   | 24   | 15,69 | 0    | 0,00   |
| Yanıt yok   | 22   | 14,38 | 0    | 0,00   |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>   | <b>0.204<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=5.939)</b>  |       |      |        |
| Evetse, ne kadarını karşılıyor?   | Sayı   | %     | Sayı | %      |
| Tamamını  | 51   | 47,66 | 6    | 46,15  |
| Bir kısmını   | 46   | 42,99 | 4    | 30,77  |
| Bilmiyorum  | 10   | 9,35  | 0    | 0,00   |
| Yanıt yok   | 0  | 0,00  | 3    | 23,08  |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>   | <b>0.109<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=13.084)</b> |       |      |        |

Çalışmaya katılan işçilere “çalıştığınız işyeri denetleniyor mu?” diye sorulduğunda; özel maden ocağında çalışan işçilerin %80,39’u, TKİ’de çalışan işçilerin %76,92’si denetlendiğini söylemiştir. Ne kadar süre aralıklarla denetlendiği sorulduğunda ise; özel maden ocağında çalışan işçilerin %58,54’ü yılda 1, %19,51’i 3 ayda 1, %6,50’si şikayet olursa, %5,69’u 2 yılda 1 denetlendiğini, %9,76’sı ise ne kadar sürede bir denetlendiğini bilmediğini belirtmiştir. TKİ’de çalışan işçilerin %50’si yılda 1, %20’si 3 ayda 1, %20’si şikayet olursa denetlendiğini, %10’u ise ne kadar sürede bir denetlendiğini bilmediğini belirtmiştir (Tablo 32).

Özel maden ocağında çalışan işçilerden biri denetimlerle ilgili olarak;

“Müfettişler ne zaman geleceklerini önceden haber verirler. Patronlar onların geleceği zamana göre ocağı düzenletirler, yerler temizlenir, eksikler giderilir. Görmemeleri gereken yerlere muşamba çekilir kapatılır. Müfettişte zaten gelirse ya ocağın başına kadar gelir düzeltilmiş yerlere bakar gider ya da hiç aşağıya inmez bile yukarıda müdürlerle çay, kahve içer, yemek yer gider.” ifadelerini kullanmıştır.

Elma ve Aysan’ın (2017) Zonguldak maden ocaklarında yapmış olduğu araştırmada da bu bulguyu destekler nitelikte sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmada TTK’da çalışan işçilerin %90’ı, özel maden ocağında çalışan işçilerin ise %68’i işyerlerinin denetlendiğini söylemiştir. Ancak bu araştırmada da görüşülen işçiler denetimlerin etkin olmadığını düşünmekte ve işçilerden biri Soma’daki işçi ile hemen hemen aynı şeyleri dile getirmektedir:

“18 yıldır madende çalışmaktayım ben birkaç kere gördüm denetlendiğini ama benim arkadaşlarımdan hiç görmeyenler de var. Denetmen geleceği zaman zaten önceden bilinir ve her şey ona göre düzenlenir. Görünmesi istenmeyen şeylerin üstü kapatılır. Sonra denetmen üstü kapalı ocağa bile girmeden bir kaç yere bakar ve işini bitirip işverenle mangal yakarlar. Zaten o da ayda yılda bir veya şikayet olduğunda olur.”

Nitekim hem Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı müfettişlerince hem de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişlerince düzenli aralıklarla denetlenen ve “hiçbir kusur bulunamamıştır” denen ocakta 301 işçinin ölmesi, gerçekleştirilen denetimlerin, tıpkı işçilerin söylediği gibi kağıt üzerinde, göstermelik denetimler olduğunu göstermektedir.

**Tablo 32.** Maden Ocağı Denetimleri

|                                       | Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi?          |       |      |       |
|---------------------------------------|---|-------|------|-------|
|                                       | Özel maden ocağı  |       | Kamu |       |
| Çalıştığınız işyeri denetleniyor mu?  | Sayı  | %     | Sayı | %     |
| Evet                                  | 123   | 80,39 | 10   | 76,92 |
| Hayır                                 | 13  | 8,50  | 1    | 7,69  |
| Bilmiyorum                            | 6   | 3,92  | 1    | 7,69  |
| Yanıt yok                             | 11  | 7,19  | 1    | 7,69  |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>           | <b>0.975<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=1.242)</b> |       |      |       |
| Evetse, ne kadar sürede denetleniyor? | Sayı  | %     | Sayı | %     |
| 3 ayda 1                              | 24  | 19,51 | 2    | 20,00 |
| 1 yılda 1                             | 72  | 58,54 | 5    | 50,00 |
| 2 yılda 1                             | 7   | 5,69  | 0    | 0,00  |



|                             |  |      |   |       |
|-----------------------------|--|------|---|-------|
| Şikâyet olursa              | 8  | 6,50 | 2 | 20,00 |
| Bilmiyorum                  | 12   | 9,76 | 1 | 10,00 |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b> | <b>0.559<sup>0p</sup> (LR<math>\chi^2</math>=10.652)</b> |      |   |       |

Özel maden ocağında çalışan bir işçi;

*“Madenleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nun ALO 170 şikayet hattına şikayet edebilirsin. Normalde şikayet üzerine denetime gelmeleri gerek ama biz hiç görmedik. O yüzden sinirlendiğimizde arıyoruz şikayet ettik diye içimiz rahatlıyor, sinirimizi atıyoruz sonra işimize geri dönüyoruz.”* demiştir.

Çalışmaya katılan özel maden ocak işçilerinin %84,97'si, TKİ'de çalışan işçilerin ise %53,85'i çalıştıkları işyerlerinde havalandırma sistemi olduğunu belirtmişlerdir. Ancak özel maden ocağında çalışan işçilerin %37,69'u, TKİ'de çalışan işçilerin %7,70'i bu sistemlerin yetersiz olduğunu belirtmiştir (Tablo 33).

**Tablo 33. Havalandırma Sistemi**

|  | Çalıştığımız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi?            |       |      |       |
|--|---|-------|------|-------|
|  | Özel maden ocağı  |       | Kamu |       |
| İşyerinizde havalandırma sistemi var mı? | Sayı  | %     | Sayı | %     |
| Evet                                     | 130   | 84,97 | 7    | 53,85 |
| Hayır                                    | 9   | 5,88  | 0    | 0,00  |
| Yanıt yok                                | 14  | 9,15  | 6    | 46,15 |
| <b>p-değeri (p&lt;0.05)</b>              | <b>0.016* (LR<math>\chi^2</math>=12.126)<br/>CC=0.297</b> |       |      |       |
| Varsa, yeterli mi?                       | Sayı  | %     | Sayı | %     |
| Evet                                     | 50  | 38,46 | 2    | 15,38 |
| Hayır                                    | 49  | 37,69 | 1    | 7,70  |
| Yanıt yok                                | 31  | 23,85 | 10   | 76,92 |
| <b>p-değeri (p&lt;0.05)</b>              | <b>0.014* (LR<math>\chi^2</math>=12.424)<br/>CC=0.256</b> |       |      |       |

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettiş raporlarına göre; işçilerin farkında oldukları havalandırma sorunu, faciadan yaklaşık 2,5 yıl önce şirket yöneticileri tarafından da öngörülmüş ve ocağa iki farklı yerden hava girişi sağlansın diye yeni bir proje tasarlanıp, TKİ'den proje değişikliği için izin alınmıştır. Ancak sonrasında üretim kaybının yaşanmaması için şirket yöneticileri tasarladıkları projeyi rafa kaldırmışlardır. 240'dan fazla işçinin çalıştığı panoda

çok önceden farkedilen ama üretim kaygısı nedeniyle gözardı edilen teknik bir havalandırma sorunu o işçilerin hayatlarına mal olmuştur.

**Tablo 34.** İşyerinde Toz, Gürültü ve Titreşime Karşı Önlem

|  | Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi?          |       |      |       |
|--|---|-------|------|-------|
|  | Özel maden ocağı  |       | Kamu |       |
| İşyerinizde toz, gürültü ve titreşime karşı önlem alınıyor mu? | Sayı  | %     | Sayı | %     |
| Evet   | 84  | 54,90 | 5    | 38,46 |
| Hayır  | 56  | 36,60 | 6    | 46,16 |
| Yanıt yok  | 13  | 8,50  | 2    | 15,38 |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>                                    | <b>0.753<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=1.908)</b> |       |      |       |
| Varsa, yeterli mi?   | Sayı  | %     | Sayı | %     |
| Evet   | 31  | 36,90 | 3    | 60,00 |
| Hayır  | 42  | 50,00 | 2    | 40,00 |
| Yanıt yok  | 11  | 13,10 | 0    | 0,00  |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>                                    | <b>0.461<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=3.614)</b> |       |      |       |

İşçilere “işyerinizde toz, gürültü ve titreşime karşı önlem alınıyor mu?” diye sorulduğunda; özel maden ocağında çalışan işçilerin %54,9’u “evet”, %36,60’ı “hayır” diye yanıtlarken, TKİ’de çalışan işçilerin %38,46’sı “evet”, %46,16’sı “hayır” şeklinde yanıtlamıştır. Soruya “evet” cevabı veren işçilere “alınan bu önlemler yeterli düzeyde mi?” diye sorulduğunda özel maden ocağında çalışan işçilerin %36,90’ı, TKİ’de çalışan işçilerin %60’ı yeterli olduğunu söylemiştir (Tablo 34).

**Tablo 35.** Kişisel Temizlik Ortamı, Soyunma Odaları

|  | Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi?          |       |      |       |
|--|---|-------|------|-------|
|  | Özel maden ocağı  |       | Kamu |       |
| Kişisel temizlik ortamınız soyunma odalarınız mevcut mu? | Sayı  | %     | Sayı | %     |
| Evet   | 127   | 83,00 | 10   | 76,92 |
| Hayır  | 13  | 8,50  | 0    | 0,00  |
| Yanıt yok  | 13  | 8,50  | 3    | 23,08 |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>                              | <b>0.299<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=4.886)</b> |       |      |       |
| Varsa, yeterli mi?                                       | Sayı  | %     | Sayı | %     |
| Evet   | 45  | 35,43 | 4    | 40,00 |
| Hayır  | 55  | 43,31 | 4    | 40,00 |
| Yanıt yok  | 27  | 21,26 | 2    | 20,00 |
| <b>p-değeri (p&gt;0.05)</b>                              | <b>0.219<sup>ÖD</sup> (LR<math>\chi^2</math>=8.263)</b> |       |      |       |

İşçilere son olarak “*kişisel temizlik ortamı, soyunma odalarınız mevcut mu?*” sorusu sorulduğunda; özel maden ocağında çalışan işçilerin %83’ü, TKİ’de çalışan işçilerin %76,92’si mevcut olduğunu belirtmişlerdir. Ancak mevcut olan bu odaların yeterli olup olmadığı sorulduğunda; özel maden ocağında çalışan işçilerin %43,31’i, TKİ’de çalışan işçilerin %40’ı bu odaların yetersiz olduğunu belirtmiştir (Tablo 35).

#### **8.4. İŞÇİLERİN SENDİKAL DURUMLARI**

Tüm sektörlerde çalışan işçiler için önem arz eden sendika, maden gibi emek yoğun ve çok tehlikeli işler sınıfındaki sektörlerde çalışan işçiler için hayati bir önem arz etmektedir. Çünkü madencilik zaten doğası gereği zor çalışma koşullarına sahip bir sektördür. Sendikanın olmadığı, çalışma koşullarının sadece karını maksimize etmeyi amaçlayan sermaye tarafından belirlendiği bir ortamda işçiler çalışma hayatının tüm risklerine karşın tek başına kalmış sayılırlar. Uluslararası Madenciler Sendikaları Federasyonu da (ICEM) bu durumu şöyle dile getirmiştir (DDK, 2011): “*Sendikalı olmayan bir madencinin güvenli olmayan bir işyerinde çalışmayı reddetmeye, işvereni bu konuda sorgulamaya gücü yetmez. Çalışanların sendikalı olduğu hangi madene baksanız ölüm ve yaralanmaların sendikasız madenlere göre çok daha düşük olduğunu görürsünüz.*”

Madencilik ve taş ocakları işkolundaki sendikalaşma oranları incelendiğinde; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın son yayınladığı işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2019/Ocak verilerine göre toplam işçi sayısı 183.187 iken sendikalı işçi sayısı sadece 36.285’dir. Sektördeki sendikalaşma oranı %19,8’dir. Bu veriler madencilik gibi zor çalışma koşullarına sahip bir sektörde işçilerin sermayenin karşısında tek başlarına, güçsüz kaldıklarını göstermektedir. Bu verilerin kayıtlı işgücü üzerinden belirlendiği de göz ardı edilmemelidir. Çünkü madencilik sektöründe kayıt dışı çalışan çok sayıda işçi olduğu da bilinmektedir.

İşçilerin sendika üyelikleri ile çalıştıkları kurum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0.05$ ). Çalışmaya katılan özel maden ocağında çalışan işçilerin %68,63’ünün sendika üyesi olduğu, %27,45’inin ise sendika

üyesi olmadığı görülmektedir. TKİ’de çalışan işçilerin ise tamamı sendika üyesidir (Tablo 36).

**Tablo 36.** Sendika Üyeliği

| Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi? | Herhangi bir sendikaya üye misiniz?                      |        |       |       |           |      |
|--|--|--------|-------|-------|-----------|------|
|  | Evet   |        | Hayır |       | Yanıt yok |      |
|  | Sayı   | %      | Sayı  | %     | Sayı      | %    |
| Özel maden ocağı                               | 105  | 68,63  | 42    | 27,45 | 6         | 3,92 |
| Kamu   | 13   | 100,00 | 0     | 0,00  | 0         | 0,00 |
| <b>p-değeri (p&lt;0.05)</b>                    | <b>0.042* (LR<math>\chi^2</math>=9.889)<br/>CC=0.192</b> |        |       |       |           |      |

Çalışma hayatında işçiler için ekonomik ve sosyal hakları elde etmenin, korumanın ve daha da geliştirmenin tek yolu sendikal örgütlenmedir. Sendikaların var olma nedenleri kapitalist sistemde maliyetlerini minimize, karını maksimize etmeyi amaçlayan özel işletmeler ile ters düşmektedir. Bu nedenle de normal şartlar altında işverenler işçilerin örgütlenmelerine karşı bir tavır takınırlar. Ancak işverenler işçilerin örgütlenme isteklerini kıramazlarsa da kendi çıkarları doğrultusunda hareket edecek işçi sendikası görünümlü bir sendikayı getirerek işçilerini o sendikaya üye olmaları hususunda zorlamaktadırlar.

**Tablo 37.** Sendikaya Üye Olma Nedenleri

|  | Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi?             |       |      |       |
|--|--|-------|------|-------|
|  | Özel maden ocağı   |       | Kamu |       |
|  | Sayı   | %     | Sayı | %     |
| <b>Sendikaya neden üye oldunuz?</b>    |  |       |      |       |
| Haklarımı savunması için               | 38   | 36,19 | 4    | 30,77 |
| Sosyal olanaklarından faydalanmak için | 14   | 13,33 | 5    | 38,47 |
| TİS’den faydalanmak için               | 1  | 0,95  | 2    | 15,38 |
| Şirket mecburi tuttuğu için            | 29   | 27,62 | 1    | 7,69  |
| Yanıt yok                              | 23   | 21,91 | 1    | 7,69  |
| <b>p-değeri (p&lt;0.01)</b>            | <b>0.006** (LR<math>\chi^2</math>=24.588)<br/>CC=0.398</b> |       |      |       |

Sendikaya üye olma nedenleri ile çalışılan kurum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir (p<0.01). İşçilere “sendikaya neden üye oldunuz?” sorusuna özel maden ocağında çalışan işçilerin %27,62’si “şirket mecburi tuttuğu için”, %36,19’u “haklarımı savunması için”, %13,33’ü “sosyal olanaklarından faydalanmak için”, %0,95’i ise “toplu iş sözleşmesinden faydalanmak için” şeklinde yanıt vermişlerdir. TKİ’de çalışan işçilerin ise

%38,47'si "sosyal olanaklarından faydalanmak için", %30,77'i "haklarımı savunması için", %15,38'i "toplu iş sözleşmesinden faydalanmak", %7,69'u "kurum mecburi tuttuğu için" sendikaya üye olduklarını belirtmişlerdir (Tablo 37).

İşçilerin hiçbir sendikaya üye olmama ya da üyesi olduğu sendikadan istediği zaman ayrılabilme hakkı olan, olumsuz sendika özgürlüğünün, Havzada kısıtlandığı görülmektedir. Tablo 36'dan da görülebileceği gibi özel maden ocağında çalışanların %27,62'si, TKİ'de çalışanların %7,69'u şirket/ kurum mecburi tuttuğu için sendikaya üye olduklarını belirtmektedir. Anayasanın 51. maddesi de herhangi bir işyerinde çalışmanın işçi sendikasına üye olmaya bağlı tutulamayacağını hüküm altına almaktadır. Ancak Soma'da işçilerle bire bir yapılan görüşmelerde elde edilen bilgilere göre, işe alınacak işçinin önce e-devlet şifresi alınarak sendikaya üyeliği yapılmakta sonrasında işe alınmaktadır. İşverenin istediği sendikaya üye olmayan işçinin işe alınmadığı işçiler tarafından söylenmektedir. Yine işçilerin söylemlerine göre, facianın olduğu ocakta işveren önce sendika girişimini kabul etmemiş hatta sendika girişiminde bulunan işçileri işten çıkarmıştır. Sonrasında Türk-İş'e bağlı Maden-İş'i kendi getirmiş, sendika temsilcilerini, yönetimini kendi belirlemiş ve Maden-İş'e üye olmayanları primlerini kesmekle, kömürü az vermekle tehdit etmiştir. Sendika gelmeden önce tüm işçiler yıllık 4 ton kömür istihkakına sahipken, sendika geldikten sonra sendikal işçiye 4 ton, sendikasız işçiye 2 ton kömür verilmiştir. Bu durum, verilen kömür istihkaklarını ya satıp ek gelir elde eden ya da evinde ısınma için kullanan işçileri sendikalı olmaya mecbur kılmıştır.

Soma Maden Faciasından sonra Barolar Birliği'nin (2014) Havzada yapmış olduğu görüşmelerde yetkililerin "... İşverenin desteklemesi sonucunda 3 bin olan üye sayılarının 13 bine ulaştığını..." beyan etmeleri ve işçilerin "işverenin maden ocağında yalnızca bu sendikanın örgütlenmesine izin verdiğini ve hatta bizzat yönlendirdiğini", "işten çıkarılmakla tehdit edildikleri için yapılan sendikal seçimlerde kendilerine verilen kapalı zarfları oy olarak atmak zorunda kaldıklarını", "... Sendika seçiminde ismini hatırlayamadığı bir kişinin verdiği oy pusulasını kullandığını..." ve "İşyerini sendikaya şikâyet edemediklerini, etseler de sonuç alamadıklarını" hatta bir başka işçinin "...Sendikayı görevini yapmadığı

*için eleştirdiğinden işten çıkarıldığını” ifade etmesi de durumu destekleyici niteliktedir.*

Sendika üyelik süreleri ile çalışılan kurum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0.01$ ). İşçilerin sendika üyelik sürelerine bakıldığında; özel maden ocağında çalışanların %17,14’ü 1-3 yıl, %18,10’u 10-12 yıl, %18,10’u 4-6 yıl, %13,33’ü 7-9 yıl, %17,14’ü 13 yıl ve üstü süredir sendikaya üye olduklarını belirtmişlerdir. TKİ’de çalışanların ise %38,46’sı 13 yıl ve üstü, %46,14’ü 1-3 yıl, %7,7’si 7-9 yıldır sendikaya üye olduklarını belirtmişlerdir (Tablo 38).

**Tablo 38.** Sendika Üyelik Süreleri

| Ne kadar süredir sendikaya üyesiniz?     | Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi?             |       |      |       |
|--|--|-------|------|-------|
|  | Özel maden ocağı   |       | Kamu |       |
|  | Sayı   | %     | Sayı | %     |
| 1- 3 yıl                                 | 18   | 17,14 | 6    | 46,14 |
| 4-6 yıl                                  | 19   | 18,10 | 0    | 0,00  |
| 7-9 yıl                                  | 14   | 13,33 | 1    | 7,70  |
| 10- 12 yıl                               | 19   | 18,10 | 0    | 0,00  |
| 13 yıl ve üstü                           | 18   | 17,14 | 5    | 38,46 |
| Yanıt yok                                | 17   | 16,19 | 1    | 7,70  |
| <b>p-değeri (<math>p&lt;0.01</math>)</b> | <b>0.005** (LR<math>\chi^2</math>=28.440)<br/>CC=0.376</b> |       |      |       |

Soma’da çalışmaya katılan kamu kurumu TKİ işçilerinin tamamı sendikalyken, özel sektörde çalışan işçilerin %68,3’ü sendikalıdır. Verilerden görüldüğü üzere Havzada sendikalaşma oranları düşük değildir. Ancak bu sendikaların işlevselliği, etkinliği sorgulanması gereken bir konudur. Çalışmaya katılan işçilere sendikanın etkinliğini anlamak için üyesi oldukları sendikanın haklarını savunup savunmadığı sorulduğunda vermiş oldukları cevapların çalıştıkları kuruma göre %27,5 oranında değişim gösterdiği belirlenmiştir. Yani aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.05$ ). Buna göre özel maden ocağı işçilerinin %81,90’ı, TKİ işçilerinin ise %53,85’i sendikanın haklarını savunmadığını belirtmiştir (Tablo 39).

Bu sonuçlar, işçilerin de söylediği gibi, sendikanın işçi sendikası görünümünde olmasına rağmen işveren güdümünde çalıştığını, var olma nedenlerine aykırı davrandığını göstermektedir. Zaten gerçekten işverene karşı

işçi haklarını savunan, işçilere daha iyi çalışma ve yaşama koşulları sağlamayı amaçlayan sendikalara işverenlerin karşı oldukları ve o sendikaların örgütlenmelerini engellemeye çalıştıkları bilinen bir gerçektir. İşverenlerin, işçilerin örgütlenme isteğini kıramadığı zaman da Soma’da olduğu gibi kendi çıkarları doğrultusunda yönlendirebileceği bir sendikayı davet ettiği ve işçilerini o sendikaya üyelikleri hususunda zorunlu tuttuğu görülmektedir.

**Tablo 39.** Sendika Haklarınızı Savunabiliyor mu?

| Sendika Haklarınızı Savunabiliyor Mu? | Çalıştığınız kurum özel maden ocağı mı TKİ mi?            |       |      |       |
|---------------------------------------|---|-------|------|-------|
|                                       | Özel maden ocağı  |       | Kamu |       |
|                                       | Sayı  | %     | Sayı | %     |
| Evet                                  | 19  | 18,10 | 6    | 46,15 |
| Hayır                                 | 86  | 81,90 | 7    | 53,85 |
| <b>p-değeri (p&lt;0.05)</b>           | <b>0.031* (LR<math>\chi^2</math>=13.916)<br/>CC=0.275</b> |       |      |       |

Güler Müftüoğlu ve Taniş’in 2010 yılında Zonguldak’ta yapmış oldukları alan araştırması sonuçlarına bakıldığında araştırmayı destekleyen veriler elde edildiği görülmektedir. Güler Müftüoğlu ve Taniş’in görüştükları TTK işçilerinin tamamı, özel sektörde çalışan işçilerin ise %64,9’u sendikalıdır. Ancak yapılan görüşmeler sonucunda TTK işçilerinin tamamının, özel sektörde ise işçilerin çoğunluğunun (%64,9) sendikalı olmasının sendikanın aynı ölçüde etkin olduğu anlamına gelmediği görülmüştür. Çalışmada işçilerin sendikaya bakış açısı bir işçinin şu sözleriyle belirtilmiştir:

*“Sendika belimizde bir kambur, sadece aidat alıyorlar bir de bayramlarda gelip hal hatır soruyorlar. Bunlar koltukçu sendikası...”*

Kalaycıoğlu ve Çelik’in (2014) Tunçbilek Kömür İşletmelerinde yapmış olduğu araştırmada da görüşülen işçiler benzer söylemlerde bulunmuşlardır. Araştırmada işçilerin sendikaya olumsuz bir bakış açıları olduğu tespit edilmiş ve bir işçinin şu söylemi aktarılmıştır:

*“Sadece para kesiliyor başka hiçbir katkısı yok yani. İşten çıkarma gibi bir durum olduğunda kalkıp sendika senin hakkını aramıyor. Sendika kendi hakkını arıyor, devlet işçisinin hakkını arıyor. Ne kadar da olsa üvey evlatsın yani, ne kadar da olsa dışlıyorlar.”*

Araştırma yapılan Soma Havzasından elde edilen verilerden ve araştırmayı destekleyici örnek olarak verilen Zonguldak çalışması verilerinden yola çıkılarak işçilerin büyük bir çoğunluğunun sendikaya karşı güvensiz ve mesafeli oldukları rahatlıkla söylenebilir. Nitekim Soma Maden Faciasından sonra Barolar Birliği'nin (2014) Havzada yetkili olan sendikanın başkanı ve yetkilileriyle yapmış oldukları görüşmelerde yetkililerin “...sendikanın işçilerle bağlarının zayıf olduğu ve işçilerin kendilerini sendikaya uzak hissettikleri...” şeklinde vermiş oldukları beyanları da işçi/ sendika ilişkileri açısından yapılan yorumları ve araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

Sendikaların tek sorumlulukları temsil ettikleri işçilerin ekonomik koşullarını korumak, geliştirmek değildir. Aynı zamanda üyelerinin sağlıklarını ve güvenliklerini korumak ve çalışma ortamlarının güvenli ve sağlıklı bir ortam olmasını sağlamakla da yükümlüdürler. Bu nedenle sendikaların etkin oldukları işyerlerinde, işçilerine işçi sağlığı ve iş güvenliği bilincini aşlamaları ve bunun için belirli aralıklarla eğitimler vermeleri gerekmektedir.

Soma'da 11 bin civarındaki üye sayısı ile hem TKİ'de hem de özel ocaklarda en etkili sendika olan Türk-İş'e bağlı Maden-İş'in, birçok üyesinin kaza öncesi şikayetlerini dile getirmesine ya da işyeri temsilcilerinin ocaktaki tüm aksaklıkları görmesine karşın üzerine düşen görevleri yerine getirmediği bu nedenle faciada onun da sorumluluğunun bulunduğu görülmektedir.

İşçilere “nasıl bir sendika isterdiniz?” diye sorulduğunda hepsinin yanıtı “gerçekten işçi haklarını savunan bir sendika” olmuştur. Bu konuda bir işçi şunları aktarmıştır:

*“İşçinin sırtından para kazanıp işverene çalışmayan bir sendika isterdim. İşverenin karşısında biz işçileri yalnız bırakmayan, haklarımızı sonuna dek savunan ve mücadele edip işverenden söke söke alan bir sendika isterdim. İş yapan, üreten işçinin söz ve karar sahibi olduğu bir sendika isterdim. Kısacası bizler sayesinde bizim 5-10 katımız maaş alıp bizi dinlemeyen, küçümseyen, bu işi para için yapan, işçiye değil kendi cebini doldurmaya odaklı bir sendika istemiyorum.”* İşçinin aktardıkları Soma'da işçilerin sendikaya karşı bakış açılarını da apaçık ortaya koymaktadır.



## SONUÇ

Çok tehlikeli işler sınıfında yer alan madencilik sektörü, neoliberal politikaların uygulanmasıyla birlikte özelleştirilip yeterli bilgi, deneyim ve donanıma sahip olmayan işletmelere devredilmiştir. Özel sektör işletmeciliği “az işçi, çok iş” mantığı ile hareket ederek karını en üst düzeye çıkarmayı amaçlamaktadır. Dolayısıyla özel işletmeler her şeyden önce karlarını düşünüp maliyetlerini en aza indirmeye çalışmaktadırlar. Maliyetlerini ise gerekli işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almaktan, gerekli teknolojik yatırımları yapmaktan kaçınarak, işçileri kendi bünyelerinde çalıştırmış gibi gösterip aslında daha düşük ücretle taşeronun taşeronu olan dayıbaşı sistemiyle çalıştırarak en aza indirmektedir.

Araştırma yöresi olan Soma’da da TKİ, 2006 yılında kömür rezervlerini rödovans ve hizmet alım sözleşmeleri adı altında özelleştirmeye başlamıştır. Üstelik TKİ yörede bulunan termik santrallerinde kullanılmak üzere işletmelerin ürettiği tüm kömürü satın alma garantisi vermektedir. Ürettiği her kömürün satılma garantisi olduğu için işletmeler hep daha fazla üretmek ve daha fazla satıp, daha fazla kar elde etmek için gerekli teknolojik yatırımları yapmadan ve gerekli işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almadan işçi sayısını artırarak üretim zorlaması yapmıştır. Bu da 13 Mayıs 2014’te adeta bir “işçi katliamına” yol açmıştır.

Neoliberal politikalar ve beraberinde getirdikleri uygulamalar her yönden Havzayı ve Havzada yaşayan insanları etkilemiştir. Önceleri tütün, zeytin gibi ürünler üreterek tarımla geçimini sağlayan Havza yereli, neoliberal politikalar sonucu yaşanan tarımdaki dönüşümle birlikte tarımdan geçimini sağlayamamış ve topraklarını terk ederek madenlerde çalışmak zorunda kalmıştır. Tarımdan kopartılan bu işçiler için bölgede başka iş olanağı olmadığından bu işçiler, özelleştirilen maden ocaklarının ihtiyacı olan ucuz işgücünü oluşturmuştur. Türkiye Ziraatçiler Derneği Başkanı bu sebeple madencilikğin tarım alanlarında gelişmesinin tesadüf değil, bilinçli bir tercih olduğunu söylemiştir.

Soma’daki işçiler ne tam olarak topraktan kopmuş ne de tam olarak maden işçisi olmuştur. Çalışma yapılırken görüşülen sendika uzmanlarından biri, Havzanın yerlisi olan Kınık, Soma, Savaştepe, Akhisar ve Kırkağaç’lı maden

işçilerinin maden işine sahip çıkmadığını, özellikle yaz döneminde tarlalarda günlük yevmiyeli olarak çalışma olanağı bulduklarından işte devamlılık göstermediklerini, kendi tabirleriyle sürekli kaçak yaptıklarını belirtmiştir. Ancak Havzaya madende çalışmak için göç eden işçilerin işte devamlılık gösterdiklerini, işe sahip çıktıklarını dile getirmiştir. İşçiler maden işine tam olarak uyum sağlamadıkları için de Havzada madenci kültürü yerleşmemiştir. Bu durum işçi sınıfı bilinci oluşmasını ve sendikal hareketin gelişmesini de engellemiştir.

Tarımdan koparılan işçilerin, özel maden ocaklarında özellikle facia öncesinde çok düşük ücretler aldığı için ailelerinin geçimlerini sağlamak adına banka kredilerine muhtaç kaldıkları görülmüştür. Facia sonrasında işçilerin ücretlerine iyileştirmeler yapılmış olsa da özellikle evli ve çocuğu olan işçilerin birçoğu banka kredileri olmasa evlerinin idaresini yapamayacaklarını dile getirmektedir. İşçilerin bankalar aracılığıyla borçlandırılması çalışma ilişkileri açısından oldukça önemlidir. Çünkü borçlanma işçileri şartları ne olursa olsun çalışmak zorunda bırakmaktadır. Borç sebebiyle işçiler düşük ücretlere, uzun çalışma saatlerine, kötü çalışma koşullarına ses çıkaramaz hale gelmişlerdir.

Çalışmada görüşülen işçiler, ocakta çalışan bir işçinin 4 günlük çalışmasıyla kendi ücretini çıkardığını geriye kalan tüm günlerde ürettiklerinin işverene kar olduğunu, ama ona rağmen hiç değerlerinin olmadığını söylemiştir. Bu söylemlerden Havzada tam bir kapitalist sistem olduğu çıkarılabilir. Oldukça yüksek miktarda artı değer üreten işçiye işverenler ne tatmin edici bir ücret vermekte ne de güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamaktadır.

Kaza öncesinde denetimsizliğin de vermiş olduğu keyfilikle işverenler tarafından hak kaybına uğrayan işçiler, kaza sonrası oluşan kamuoyu baskısı ile artan denetimler sayesinde bazı haklarına kavuşmuşlardır. Örnek olarak; özelleştirmelerin yoğun uygulanmaya başlandığı yıllardan kazaya kadar daha az prim ödemek adına işçilerin sigorta primlerini yer üstünden gösteren işverenler, kaza sonrası işçilerin tüm prim ve ödemelerini yer altından yatırmaya başlamışlardır. Madenlerde yer altına inerek kimi zaman sağlıklarını kimi zaman ise hayatlarını kaybeden işçilerin bir de hak kaybına uğratılmaması, ilgili Bakanlıklar tarafından etkin denetimlerin yapılması, hak kaybı yaşatan işverenlere caydırıcı yaptırımlar uygulanması gerekmektedir.

Çalışmada işçilere, çalışma ortamlarının sağlık ve güvenlik açısından durumlarına ilişkin sorular sorulmuştur. İşçilerin yapacakları iş, kullanacakları makine hakkında yeterli eğitimleri almadığı görülmüştür. Mevzuat ve yönetmeliklerde belirlenen eğitimlerin işçilere verilmediği, kağıt üzerinde veriliyormuş gibi gösterildiği görülmüştür. Kazada ölen işçilerden bazılarının o saatte eğitimde gözükmesi de bunu doğrular niteliktedir.

Çalışmada işin gerektirdiği kişisel koruyucu donanımların, elbise ve ekipmanların da yeterli olmadığı görülmüştür. İşçilerin birçoğu maskeleri nasıl kullanacağını bile bilmediklerini, işe girerken verilen ekipmanların bir daha kontrol edilmediğini belirtmiştir. Kaza sonrası mahkemeye sunulan bilirkişi raporu da maskelerin bazılarının bozuk, küflü ve paslı olduğunu belirtmiştir.

Kaza öncesinde işyerlerinde karbondioksit maskeleri kullanılırken, kazadan yaklaşık 3 yıl sonra alandaki varsa değişimleri tespit etmek için gidildiğinde bazı ocaklarda esas kullanılması gereken, dış ortamdan etkilenmeyen ve kapalı devre çalışan oksijen maskelerinin kullanımına geçildiği görülmüştür. Ancak işçilerin söylemlerinden o maskelerin de nasıl kullanılacağına dair bilgilendirme yapılmadığı, sadece göstermelik iyileştirmeler yapıldığı görülmüştür. Hem meslek hastalıklarının önlenmesinde ve azaltılmasında hem de kaza esnasında hayat kurtarıcı olan kişisel koruyucu malzemelerin en uygununun işveren tarafından temin edilmesi ve düzenli kontrollerinin yapılması gerekmektedir. Kamu denetimlerinde de bu koruyucu malzemelerin varlığı ve kullanılabilirliği sıkı bir şekilde denetlenmelidir.

Soma'da ocak günler öncesinden ısınmaya başlamış ancak facia gerçekleşene dek sırf üretim kaybı yaşanmasın diye iş durdurulmamıştır. Görüşülen işçilerden biri, *“madende 10 ay önce ceketle çalışırken, 10 ay sonra sıcaklıktan dolayı t-shirtle bile çalışamaz duruma gelmiştik. Amirlere sürekli söylüyorduk ama bize cevapları siz kendi işinize bakın biz ilgileniyoruz oluyordu”* demiştir.

Kazada çalıştığı panoda 269 işçi arkadaşı ölen, kendisi de kıl payı ölümden kurtulan bir işçinin mahkemeye vermiş olduğu ifade de, panoda her gün yangın çıktığı, işçilerde bazen baş dönmesi ve tansiyon düşmesi olduğu ama on dakika dinlenip tekrar işe döndüğü, panoda gaz ölçümü yapıldığında sonuçlar yüksek

çıkıldığında amirlerinin “*bir şey olmaz*” dediği hatta yer altındaki gazların ölçülmesi için kurulan sensörlerin alarm vermesin diye kapatıldığı yer almaktadır. İşçi, olay günü kazaya dakikalar kala amirlerin işçilerin ocaktan çıkmasına izin vermediğini ama mesai bittiği için kendisinin çıktığını, çıkarken madenin duman içinde olduğunu kendisinin de başının döndüğünü, gözlerinin karardığını ifade etmiştir (Saymaz, 2016). Aslında işçilerin de, yetkililerin de herkesin farkında olduğu ama kimsenin önlemek adına bir şey yapmadığı kaza göz göre göre gelmiştir. Yani kaza işin doğasında, fitratında olduğu için değil, önlenmediği için meydana gelmiştir.

Maden ocaklarında yapısı gereği zor olan çalışma koşulları özelleştirmelerle daha da zorlaştırılmaktadır. Kar hırsıyla sürekli üretim baskısı yapan özel işletmeler, sektör çalışanları açısından hayati önem taşıyan önlemleri almamaktadırlar. Devlet de denetim görevini yeterli bir şekilde yerine getirmemektedir. Bu sebeplerden dolayı sektördeki ölümlü ve yaralanmalı iş kazalarının sayısı bu kadar fazladır. Gelişmiş ülkelerde uzun yıllardır madenlerde hiç ölümlü iş kazası yaşanmamıştır. Bu da madenlerde teknolojik gelişmelerin takip edilip, gerekli yatırımların yapılıp, yasalara uygun olarak hareket edildiğinde iş kazalarının bu işin doğasında olmadığını göstermektedir.

Etkin işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulaması ancak etkin denetimle mümkündür. Bu yüzden devletin denetim görevini layıkıyla yerine getirmesi iş kazalarını önlemek konusunda çok önemlidir. Yapılan araştırmada maden ocaklarının düzgün denetlenmediği, denetim yapacak olan müfettişlerin haberli geldiği, müfettişlerin madencilik alanında uzman olmadığı görülmüştür. Denetimlerinde hiçbir kusur bulunamayan ve hatta en güvenli maden ocağı olduğu söylenen maden ocağında faciyanın yaşanması da bunu göstermektedir. Devletin denetim elemanlarını nitelik ve nicelik olarak geliştirerek, daha sık ve etkili denetimler gerçekleştirmesi gerekmektedir.

En riskli sektörlerin başında gelen madencilik sektöründe, özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarındaki en ufak bir ihmali veya maliyet olarak görülüp göz ardı edilen bir işlem dahi büyük felakete yol açabilmektedir. Nitekim öngörüldüğü halde giderilmeyen teknik havalandırma sorununun Soma A.Ş’de 240’den fazla işçinin ölümüne neden olduğu acı bir şekilde görülmüştür. Bu sebeple de madencilik sektörü gibi ihmale yer olmayan çok tehlikeli sınıftaki

işlerin kar amacı güden özel işletmelere kesinlikle bırakılmaması, kar amacı gütmeyen halk yararına çalışan kamu tarafından işletilmesi gerekmektedir.



## KAYNAKÇA

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2019a). Madenlerde Grizu Tehlikesi. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/medias/3862/brosur14.pdf>. Erişim Tarihi: 16.05.2019.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı. (2019b). Tarihçe. <https://ailevecalisma.gov.tr/rtb/contents/baskanlik/tarihce/>. Erişim Tarihi: 16.05.2019.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı. (2018). *Yeraltı Ve Yerüstü Maden İşyerleri İle Madencilğe Dayalı Endüstriyel Tesislerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Programlı Teftişi Genel Değerlendirme Raporu*. [https://ailevecalisma.gov.tr/medias/11979/2017\\_yeralt%C4%B1-ve-yeruestue-maden\\_press.pdf](https://ailevecalisma.gov.tr/medias/11979/2017_yeralt%C4%B1-ve-yeruestue-maden_press.pdf). Erişim Tarihi: 16.05.2019.
- Alpay Azap, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi- Sağlık Bakımıyla İlişkili İnfeksiyonların Epidemiyolojisinde Temel Tanımlar (2014). <https://www.klimik.org.tr/wp-content/uploads/2014/03/ALPAY-AZAP.pdf> Erişim Tarihi: 16.05.2019.
- Akboğa, Ö., S. Baradan, G.E. Güranlı, Ü. Dikmen, İ. Bayram. (2015). *İş Güvenliği Uzmanlığı: Sistemin İşleyişinin Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma Çalışması*. 5. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu. İzmir.
- Akın, L. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 54(1), 1-60.
- Akın, L. (2012). Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı. *Çalışma ve Toplum*, 34(3).
- Arıcı, K. (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliği. İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri*, 93-105.
- Arslan, V. ve S. Ulubeyli. (2016). İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunlarına Yönelik Bir Saha Araştırması. *Çalışma ve Toplum*, 3(50), 1321-1340.
- Avrupa Komisyonu. (1989). *İşde Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 Tarih ve 89/391/EEC Sayılı Konsey Direktifi*.
- Aydoğanoglu, E. (2013). “60’lı Yıllarda İşçi Sınıfı Mücadelesi ve DİSK’in Kuruluş Süreci”, *Özgürlük Dünyası*, S.245, <https://www.ozgurlukdunyasi.org/arsiv/313-sayi-245/1095-60li-yillarda-isci-sinifi-mucadelesi-ve-diskin-kurulus-sureci>. Erişim tarihi: 24.02.2019.
- Aykut, A. (2015). *Teknik nezaretçilik- daimi nezaretçilik*. Ayhanaykut.blogspot.com.tr/2015/01/teknik-nezaret-daimi-nezaretcilik.html?m=1. Erişim Tarihi 10.05.2015 .
- Aysan, M. E. ve S. Kablay. (2017). Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği: Soma’da Maden İşçisi Olmak. *Ünye İİBF Dergisi*, 1(1), 51-76.
- Aytekin, E. A. (2006). *Tarlalardan Ocaklara, Sefaletten Mücadeleye Zonguldak-Ereğli Kömür Havzası İşçileri 1848-1922*. İstanbul: Yordam Kitap.

- Baloğlu, C. (2015). Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı Ve Güvenliği Politikaları. *Kamu-İş*, 14(2), 97-114.
- Baycık, G. (2006) *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçisi*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Bozoğlan, M. (2010). *lkemizdeki Kömür Madenciliğinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatının Gelişimi (1867 – 2010)*. Korza Yayıncılık.
- Centel, T. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Kapsamı. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Nur Centel'e Armağan zel Sayı*, 19(2), 79-84.
- Çağlayan, Ç. (2015). İşyeri temsilcileri ve işçiler için meslek hastalıkları rehberi. *Birleşik Metal-İş*, İstanbul.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2014). *Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı Ve Güvenliği*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No: 12.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2019). *İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı İsg Katip Sistemi*. <https://isgkatip.ailevecalisma.gov.tr/Logout.aspx>. Erişim Tarihi; 17.04.2019.
- ankaya, O. G. (2014). Rdvans Alt İşverenlik Sözleşmesi Midir?. *Kamu-İş Dergisi*, 13(3), 125-141.
- elik, C. (2016). *Soma'da İşçileşme Süreçleri*. <https://www.evrensel.net/haber/279977/somada-iscilesme-surecleri>. Erişim Tarihi: 27.05.2019.
- elik, C. (2017). Kırsal Dönüşüm ve Metalaşan Yaşamlar: Soma Havzası'nda İşçileşme Süreçleri ve Sınıf İlişkileri. *Praksis*, (43), 785-810.
- olak B. ve ztrk M. O. (2011). İş Kazasına Bağlı Yaralanmalar ve İşyeri Hekiminin Bazı Yükümlülükleri. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (42), 43-48.
- Demircioğlu, A.M. ve H. A. Kaplan. (2016). *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. (1.Baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Devlet Denetleme Kurumu. (2011). *Araştırma ve İnceleme Raporu*.
- Ediger, V. ř. (2015). *TKİ ve Kömürün Tarihçesi ile Türkiye Kömür Stratejileri*. (2. Baskı). Ankara: Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Yayınları.
- Ediz, İ. G., S. Beyhan ve ř. Yuvka. (2001). Madencilikte Tozlara Bağlı Meslek Hastalıkları. *Dmlpınar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, (002), 111-120.
- Elbek, O. ve E.B. Adaş. (2009). Sağlıkta Dönüşüm: Eleştirel Bir Değerlendirme. *Türkiye Psikiyatri Derneği Bülteni*, 12(1), 33-44.
- Elma, Y. ve N. Aysan. (2017). Zonguldak Kömür Havzasındaki Maden İşçilerinin alışma Koşulları: Kamu ve zel Maden Ocaklarının Karşılaştırılması. *alışma Ortamı Dergisi*, (154), 29-31.
- Emiroğlu, C. (2012). Sağlık Sektöründe Mesleki Riskler ve Hukuksal Düzenlemeler. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 12(43), 16-25.

- Ercan, Ö. A. (2014). *Soma Kıyımı*. İstanbul: Parafiks Yayınevi.
- Ergüzeloğlu Kilim, E. (2005). Madencilik Sektöründe Taşeronlaştırma Ve Özelleştirme Yöntemi: Rödvans. *Kamu Yönetimi Dünyası*, 6(21), 12-16.
- Fişek, G. (1998). Meslek Hastalıkları. Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi – *Kültür Bakanlığı ve T. Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Ortak Yayını*, 2, s.378-380,
- Fişek, G. (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası*. <https://gurhan.fisek.net/is-sagligi-ve-guvenligi-yasasi/>. Erişim Tarihi: 05.05.2019.
- Gerek, H. N. (2015). Yeraltı Maden İşletmelerinde Çalışanlarla İlgili Yeni Düzenlemelerin Düşündürdükleri. *Kamu-İş*, 14(2), 1-27.
- Güler Müftüoğlu, B. ve B. Taniş. (2010). 21. Yüzyılda Zonguldak Maden İşletmelerinde Çalışma Hayatı: Bir Kesit-Tek Gerçek. *Çalışma ve Toplum*, (2).
- Gürboğa, N. (2005). Erken Cumhuriyet Dönemi'nde Zonguldak Kömür Havzasında İşgücü Sorunu, Amele Köyleri Projesi ve Zorla Çalıştırma. *Zonguldak Kent Tarihi Bienali Bildiriler Kitabı*, İstanbul, 2006, ss. 135-150.
- Gürcanlı, E.G. (2015). *Söz Sırası İş Güvenliği Uzmanlarında*. <http://guvenlicalisma.org/13658-soz-sirasi-is-guvenligi-uzmanlarinda-emre-gurcanli>. Erişim Tarihi: 23.03.2015.
- ILO. (2011). *Yeraltı Kömür Madenlerinde Güvenlik Ve Sağlık ILO Uygulama Kılavuzu*. Ankara, Uluslararası Çalışma Ofisi.
- ILO. (2019a). *ILO'nun Görevi ve Hedefleri*. [https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\\_372872/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm). Erişim Tarihi; 07.03.2019.
- ILO. (2019b). *Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri*. <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>. Erişim Tarihi; 07.03.2019.
- ILO. (2019c). *Temel ILO Sözleşmeleri*. [https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\\_372880/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372880/lang--tr/index.htm). Erişim Tarihi; 07.03.2019.
- ILO. (2019d). C176 – *Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/legaldocument/wcms\\_450478.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/legaldocument/wcms_450478.pdf). Erişim Tarihi; 07.03.2019.
- İSGM (2016), *2016 Yılı İş Cinayetleri Raporu*, [http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=16851:2015-yilinda-en-az-1730-isci-yasamini-yitirdi&catid=149:is-cinayetleri-raporlari&Itemid=236](http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=16851:2015-yilinda-en-az-1730-isci-yasamini-yitirdi&catid=149:is-cinayetleri-raporlari&Itemid=236) Erişim Tarihi: 07.03.2019
- İsgtedbir.com. (2016). *Madenlerde Yaşam Odaları*. <https://isgtedbir.com/maden/madenlerde-yasam-odalari/>. Erişim Tarihi. 05.05.2019.
- İzmir Tabip Odası. (2014). *Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında İlk Yılında OSGB Gerçekleri*. <http://politeknik.org.tr/ulkemizde-is-sagligi-ve->



[guvenligi-alaninda-ilk-yilinda-osgb-gercekleri-izmir-tabip-odasi/](#). Erişim Tarihi; 17.04.2019.

- Kablay, S. (2014). *Kamu İstihdamında Esnekleşmeye 4B Örneğinden Bakış. Türkiye’de Esnek Çalışma*, Hazırlayan: Ö. Müftüoğlu ve A. Koşar, İstanbul: Evrensel Basım Yayın, 561, 158-184.
- Kalaycıoğlu, S. ve K. Çelik. (2014). Tunçbilek Kömür İşletmelerinde Özelleştirmenin Madencilik, İşçilik ve Tunçbilek Üzerine Etkileri. “İŞ, GÜÇ” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(1), 01-19.
- Kamu Denetçiliği Kurumu. (2015). *Soma Maden Kazasından Hareketle Kömür Madenciliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Özel Raporu*. Ankara: Kamu Denetçiliği Kurumu Yayınları.
- Karadeniz, O. (2012). Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3(34), 15-75.
- Karan, M. (2017). *Yeni Maden Yönetmeliği'nin Rödövanşçılar Yönünden Değerlendirilmesi*. [http://www.bka-law.com/Files/636439345118498984\\_yeni\\_maden\\_yonetmeliginin\\_rodovanscilar\\_yonunden\\_degerlendirilmesi.pdf](http://www.bka-law.com/Files/636439345118498984_yeni_maden_yonetmeliginin_rodovanscilar_yonunden_degerlendirilmesi.pdf). Erişim Tarihi 27.05.2019.
- Kartalkanat, A. (1991). Cumhuriyet Döneminde Madencilüğümüzün Gelişimi ve Türkiye Madencilik Politikası. *Jeoloji Mühendisliği Dergisi*, (38), 51-67.
- Kaynak, Serdar Ömer. (2014). *Sorun mevzuatta değil uygulama da. Semin Gümüşel Güner röportajı*. Aljazeera Türk dergi. Erişim tarihi 22.03.2015.
- Kılıkış, İ. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK). “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(1), 17-41.
- Koç, Y. (2016). *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı’dan 2016’ya*. Bursa: Kuzgun Kitap.
- Maden İşleri Genel Müdürlüğü Sözlük. (2017). *Madencilik Sektörü Terimleri*. <http://www.migem.gov.tr/sozluk/sozluk.html>. Erişim tarihi; 12.02.2017
- Madencilik Bülteni. (2009). *Cumhuriyet Dönemi Madencilüğümüz*. [http://www.maden.org.tr/genel/bizden\\_detay.php?kod=2434&tipi=5&sube=0](http://www.maden.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=2434&tipi=5&sube=0). Erişim Tarihi 03.09.2016.
- Mahiroğulları, A. (2011). *Endüstri Devrimi Sonrasında Emegün İstismarını Belgeleyen İki Eser: Germinal ve Dokumacılar*. Sosyoloji Konferansları, (32), 41-53.
- Makal, A. (2005). Zonguldak ve Türkiye Toplumsal Tarihin Acı Bir Deneyimi İş Mükellefiyeti. *Zonguldak Kent Tarihi Bienali Bildiriler Kitabı, İstanbul*, 2006, ss. 69-91.
- Makal, A. (2015). *Ameleden İşçiye Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları*. 3. Baskı. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Marx, K. (1998). *Artı Değer Teorileri*. Ankara: Sol Yayınları.
- Naim, A. (2014). *Yer Altında Kırk Beş Sene*. İstanbul: Evrensel Basım Yayın.

- Orhan, S. (2014). İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6), 70-89.
- Öztuna, B. (2015). 176 Sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Hakkında ILO Sözleşmesi ile 6552 Sayılı Kanunun Madencilik Sektöründe Çalışma Hayatı Kalitesi Üzerine Etkileri. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 273-281.
- Özveri, M. (2015). *İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Quataert, D. (2009). *Osmanlı İmparatorluğu'nda Madenciler ve Devlet Zonguldak Kömür*. 1.baskı, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.
- Sakaoğlu, N. (1984). Tarihe Yerleşen Hayal: Uzun Mehmet. *Tarih ve Toplum Dergisi*, (10).
- Sarıkaya, İ. (2013). Kaza değil cinayet: Zonguldak taşkömürü havzasındaki taşeron ocaklarda işçi ölümleri. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 11(41), 81-100.
- Sarıkoyuncu, A. (1992). *Milli Mücadele'de Zonguldak ve Havalisi*. Kültür Bakanlığı Yayını, Ankara.
- Sayis, T. (2017). Küreselleşmeyle Birlikte İş Kazalarının Değişen Yüzü: İş Cinayetleri. *Fiscaoeconomia*, 1(2), 113-149.
- Saymaz, İ. (2018). *Fitrat: iş kazası değil, cinayet*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2017). 2017 İstatistik Yıllığı.
- Şahin, Ç. E. ve S. Kablay. (2015). Türkiye Kömür Madencilğinde Çalışma Rejiminin Evrimi ve Özyönetim Seçeneği. “*İdeal Kent*” *Kent Araştırmaları Dergisi*, (16), 210-257.
- Şahin, S. (2016). Sendikaların İş Sağlığı Ve Güvenliğindeki Rolü Ve Önemi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(28). 327-343.
- Tak, İ. (2001). *Osmanlı Döneminde Ereğli Kömür Madenleri*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Talas, C. (1992). *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*. İstanbul: Bilgi Yayınevi.
- Tamzok, N. (2007). *Küreselleşme, Serbestleşme Ve Kömür Endüstrisi*. Temiz Kömür Teknolojileri ve Yakma Teknikleri Semineri Bildiriler Kitabı.
- Tamzok, N. (2008). Osmanlı İmparatorluğu'nun Son Döneminden Çok Partili Döneme Madencilik Politikaları, 1861-1948. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(4), 179-204.
- Tamzok, N. (2012). *Kömürün Geleceği*. [http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/ac32466c0066050\\_ek.pdf?tipi=23&туру=X&sube=0](http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/ac32466c0066050_ek.pdf?tipi=23&туру=X&sube=0). Erişim Tarihi 08.12.2016.
- Tamzok, N. (2014). *Osmanlı'da Kömürün Devreye Girişi ve Soma'nın Keşfi*. [http://www.enerjigunlugu.net/osmanlida-komurun-devreye-girisi-ve-somaninkesfi\\_9188.html](http://www.enerjigunlugu.net/osmanlida-komurun-devreye-girisi-ve-somaninkesfi_9188.html). Erişim Tarihi 12.11.2015.

- Taşkıran, G. (2016). Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması. *Çalışma ve Toplum*, 4(51), 1747-1768.
- Taştemur, İ. (2014). “İngiliz Madencilerin Başına Gelenler Anlaşılmadan SOMA Anlaşılmaz”. <https://odatv.com/ingiliz-madencilerin-basina-gelenler-anlasilmadan-soma-anlasilmaz-0306141200.html>. Erişim Tarihi: 10.02.2019
- TBMM. (2010). *Madencilik Sektöründeki Sorunların Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu*.
- TMMOB Jeoloji Mühendisleri Odası. (2014). *Soma İş Cinayeti/ İş Kazası Raporu*. Yayın no:120.
- TMMOB Maden Mühendisleri Odası. (2008). *Madenlerde Arama/Kurtarma*. [http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/8b7dc6e8b36bcaa\\_ek.pdf?tipi=5&turu=R&sube=0](http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/8b7dc6e8b36bcaa_ek.pdf?tipi=5&turu=R&sube=0). Erişim Tarihi: 18.05.2019.
- TMMOB Maden Mühendisleri Odası. (2011). *Madencilik Sektörü Ve Politikaları Raporu*. [http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/6b4f48fe09a313b\\_ek.pdf?tipi=5](http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/6b4f48fe09a313b_ek.pdf?tipi=5). (Erişim Tarihi: 11.12.2016).
- TMMOB Makine Mühendisleri Odası. (2018). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu*. (8.Baskı). Ankara: Ankamat Matbaacılık.
- Tuncer, K. (1998). *Tarihten Günümüze Zonguldak'ta İşçi Sınıfının Durumu “Kumpanyalar Dönemine Geri Dönüş”*. 1.Basım, İstanbul: Göçebe Yayınları.
- Türkiye Barolar Birliği. (2015). *Soma Maden Faciası Benzeri Kazaların Önlenmesine Yönelik Sistem Ve Temel Mevzuat Önerileri Hakkında Rapor*. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları.
- Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu. (2017). Yıllık Faaliyet Raporları.
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği. (2008). *Türkiye Madencilik Sektör Raporu*. TOBB Yayın Sıra No: 2008/77 ISBN: 978-9944-60-384-3, Ankara.
- Türkiye Taş Kömürü Kurumu. (2018). 2018 İstatistik Yıllığı.
- Türkiye’de İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi (İSGİP). (2015). *Meslek Hastalıkları ve İş İle İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi*. [http://www.isgip.gov.tr/wp-content/uploads/2015/11/isgip\\_saglik\\_tani\\_rehberi1.pdf](http://www.isgip.gov.tr/wp-content/uploads/2015/11/isgip_saglik_tani_rehberi1.pdf). Erişim Tarihi: 11.12.2018.
- Yalçın, İ. (2014). *Ölümün Ağzı*. 4. Basım. İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Yalman, G. ve Çelik, C. (2016). Maden İşçiliğinin Ekonomi Politikası ve Soma’da İşçileşme Süreci. *İki Yılın Ardından Soma Maden Faciası Raporu*, 9-16.
- Yay, S. (2014). Tarihsel Süreçte Türkiye’de Sosyal Devlet. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(9), 147-161.
- Yenimahalleli Yaşar, G. (2018). Meslek Hastalıkları ve Meslek Hastalıkları Hastaneleri. *Çalışma Ortamı Dergisi*, (156), 19-22.

- Yersel, K. (1989). *Madencilikte Bir Ömür*, 1989, İstanbul: Erenler Matbaası.
- Yıldız, N. (2015). *1954 den 2015 e Madencilikte Yasal Düzenlemeler*. Ankara: Korza Yayıncılık.
- Yılmaz, F. (2009). *Avrupa Birliği Ve Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- Yörükoğlu, A. (2012). *Doğal Kaynakların Önemi Ve Maden Arama*. Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü, Ankara; <http://www.mta.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 17.05.2015).
- Yücesoy, Y. (2009). *Sosyal Devletten Yeni Liberal Devlete Çalışanların Sosyal Hakları Ve Devletin İşlevlerinde Değişim*. <http://www.sosyalhaklar.net/2009/bildiri/yucesoy.pdf>. Erişim Tarihi: 27.04.2018.
- Zaman, E.M. (2012). *Zonguldak İnsan-Mekan-Zaman*. Zonguldak: TMMOB Maden Mühendisleri Odası Yayınları.
- Zonguldak Ticaret ve Sanayi Odası. (2015). *Zonguldak’ta Rödevanslı Sahaların Mevcut Durumu Ve İyileştirme İçin Çözüm Önerileri*. <http://www.ztso.org.tr/wp-content/uploads/delightful-downloads/2015/12/RODEVANSLI-SAHALAR1.pdf>. (Erişim Tarihi, 10.12.2016).

## EKLER

### EK-1:“ÖZELLEŞTİRMELERİN MADEN İŞÇİLERİNİN ÇALIŞMA VE SOSYAL HAYATINA ETKİSİ: SOMA ÖRNEĞİ” ARAŞTIRMA ANKET FORMU

#### DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Yaşınız?
2. Doğduğunuz il?
3. Doğduğunuz yerleşim birimi aşağıdakilerden hangisidir?  
1() İl 2() İlçe 3() Köy
4. Şuan da hangi yerleşim biriminde ikamet ediyorsunuz?  
1() Büyükşehir 2() İl 3() İlçe 4() Köy
5. Şuan da oturduğunuz yerleşim yerine başka bir yerden göç ederek mi geldiniz? (Yanıtınız hayır ise 9 nolu soruya geçiniz)  
1() Evet 2() Hayır
6. Kaç yıldır burada yaşıyorsunuz?
7. Neden göçtünüz?
8. Nereden göç ettiniz?
9. Medeni durumunuz nedir?  
1() Evli 2() Bekar 3() Boşanmış 4() Eşi Ölmüş
10. Çocuğunuz var mı? (Yanıtınız hayır ise 13 nolu soruya geçiniz)  
1() Evet 2() Hayır
11. Varsa, kaç tane ?
12. Yaşları nelerdir?
13. Eğitim durumunuz nedir?  
1() Okuma-yazma bilmiyor 2() İlkokul 3() Ortaokul 4() Lise 5() Önlisans / Lisans
14. Hanede kaç kişi yaşıyorsunuz?
15. Hanede siz dahil gelir getirici işte çalışan kaç kişi var?
16. Ailenizde sizin dışınızda maden sektöründe çalışan kişi var mı?  
1() Evet 2() Hayır
17. Varsa, yakınlık derecesi nedir?
18. Eşiniz çalışıyor mu? (Yanıtınız hayır ise 20 nolu soruya geçiniz)  
1() Evet 2() Hayır

19. Evetse, nerede çalışıyor?
20. Ailenizin aylık ortalama geliri ne kadardır?
21. Oturduğunuz evin durumu aşağıdaki seçeneklerden hangisine uyuyor?  
1( ) Kendimizin 2( ) Kira 3( ) Lojman 4( ) Akramamızın evi kira vermiyoruz 5( ) Başka (Belirtiniz)
22. Oturduğunuz konutun türü aşağıdakilerden hangisine uyuyor?  
1( ) Apartman dairesi 2( ) 1-2 katlı müstakil konut 3( ) Gecekondu
23. Tarımsal veya hayvansal üretimde bulunuyor musunuz? (Yanıtınız hayır ise 25 nolu soruya geçiniz)  
1( ) Evet 2( ) Hayır
24. Evetse, bu üretimin aile bütçesine getirisi ve götürüsü ne kadar olmaktadır?
25. Kredi borcunuz var mı? (Yanıtınız hayır ise 27 nolu soruya geçiniz)  
1( ) Evet 2( ) Hayır
26. Evetse, hangi tür kredi borcunuz bulunmaktadır?  
1( ) Ev Kredisi 2( ) Araba Kredisi 3( ) İhtiyaç Kredisi 4( ) Diğer (Belirtiniz)
27. Herhangi bir kamu kurumundan veya yardım kuruluşundan yardım alıyor musunuz? (Yanıtınız hayır ise bir diğer bölüme geçiniz)  
1( ) Evet 2( ) Hayır
28. Evetse, hangi kurumdan ne yardımı alıyorsunuz?

### **İŞÇİLERİN İŞTEKİ DURUMLARI**

1. Mevcut işinizi nasıl buldunuz?
2. İşyerinde hangi pozisyonda çalışmaktasınız?
3. Mevcut işyerinizde ne kadar zamandır çalışmaktasınız?
4. İşteki konumunuz aşağıdaki durumlardan hangisine uyuyor?  
1( ) Maaşlı olarak sürekli çalışıyorum.  
2( ) Mevsimlik olarak çalışıyorum.  
3( ) İşsizim, ara sıra iş bulduğumda çalışıyorum.  
4( ) Emekliyim ama hala düzenli olarak bir işte çalışıyorum.  
5( ) Emekliyim, ancak iş bulabildiğimde çalışıyorum  
6( ) Başka (Belirtiniz)
5. Çalıştığımız işyerinde kaç işçi çalışıyor?

6. Madencilik mesleğine kaç yaşında başladınız?
7. Madencilik mesleğini nasıl öğrendiniz?  
1() Görerek 2() İş öncesi verilen eğitim ile
8. Ücretinizi neye göre alıyorsunuz?  
1() Saat başına 2()Haftalık 3()Aylık 4()Çıkardığımız ürün miktarına göre 5() Diğer (Belirtiniz)
9. Ne kadar ücret alıyorsunuz?
10. Ücretin belli bir bölümünü kimseye veriyor musunuz? (Dayıbaşı, taşeron..)
11. Bu işi yapmanızın geçiminizi sağlamak dışında en önemli nedeni nedir?  
1() Sigortalı olmak için  
2() Emeklilik güvencesi için  
3() Bölgede başka çalışma imkanı olmadığı için  
4() Yapacak başka işim olmadığı için  
5() Ek gelir elde etmek için  
6() Diğer (Belirtiniz)
12. Daha önce başka bir işte çalıştınız mı? (Yanıtınız hayır ise 13 nolu soruya geçiniz)  
1() Evet 2() Hayır
13. Evetse, bu işlerle ilgili bilgi verir misiniz? (Çalıştığı yer, görev, ücret, çalışılan süre, sigortalılık durumu, ayrılma nedeni vb.)
14. Sosyal güvenceniz var mı? (Yanıtınız hayır ise 17 nolu soruya geçiniz)  
1() SGK 2() Özel sigorta 3() Yok
15. Evetse, sigorta primleriniz düzenli yatırılıyor mu?  
1() Evet 2() Hayır 3() Ara sıra yatırılıyor
16. Sigorta primleriniz ne üzerinden yatıyor?  
1() Aldığım ücret üzerinden  
2() Aldığım ücretten daha düşük ama asgari ücretten fazla  
3() Asgari ücret üzerinden  
4() Bilmiyorum
17. Çalıştığınız işyerinde işe girdi çıktı yapıyorlar mı?  
1() Evet 2() Hayır
18. Günde ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?
19. Kaç vardiya çalışıyorsunuz?

20. Yemek molası dışında dinlenme aralıkları var mı?  
1() Evet (..... dakika) 2() Hayır
21. Yemeği madende mi yiyorsunuz?  
1() Evet 2() Hayır
22. Yemek saati için ne kadar süre ara veriliyor?
23. Haftalık tatil izniniz var mı?  
1() Evet 2() Hayır
24. Varsa, ne kadar?
25. Yıllık ücretli izniniz var mı?  
1()Evet 2() Hayır
26. Varsa, ne kadar?
27. Dini ve milli bayramlarda izinli oluyor musunuz?  
1() Evet tüm bayramlarda 2() Yalnızca dini bayramlarda 3() Hayır  
4() Diğer (Belirtiniz)
28. Dini ya da milli bayramlarda çalıştığınız günlerde ücretiniz ne üzerinden hesaplanıyor?  
1() Normal mesai günü üzerinden  
2() Bayram günü yada fazla mesai üzerinden
29. Fazla mesai yapıyor musunuz? (Yanıtınız hayır ise 28 nolu soruya geçiniz)  
1() Evet 2() Hayır
30. Evetse, fazla mesai ücreti alıyor musunuz?
31. Fazla mesaide rızanız alınıyor mu?  
1() Evet 2() Hayır
32. Evetse, rıza göstermediğiniz takdirde herhangi bir yaptırım uygulanıyor mu?
33. Hiç rızanız dışında işten çıkarıldınız mı? (Yanıtınız hayır ise 32 nolu soruya geçiniz)  
1() Evet 2() Hayır
34. Evetse, çıkarıldığınız zamanlarda ne işle uğraştınız?
35. İşten çıkarıldığınızda ihbar ve kıdem tazminatı aldınız mı?  
1() Evet 2() Hayır
36. Evetse ne kadarını alabildiniz?  
1() Tamamını aldım 2() Eksik aldım



37. Yaptığınız işle alakalı aşağıdaki hangi yargılara katılırsınız?

|  | EVET | HAYIR |
|--|------|-------|
| 1.Çalıştığım işten memnunum.   |      |       |
| 2. Bilgi, beceri ve yeteneklerime uygun bir birimde çalıştırılıyorum       |      |       |
| 3. İşyerinde çalıştığım işle ilgili yeterli mesleki ve teknik eğitim aldım |      |       |
| 4. Bir gün içerisinde 8 saatten çok çalışıyorum                            |      |       |
| 5. Çalışma koşullarından memnunum  |      |       |
| 6. Çalıştığım işte yükselme olanağım var                                   |      |       |
| 7. Çalıştığım işte çok yoruluyorum   |      |       |
| 8. Çalıştığım iş sağlığıma zarar veriyor                                   |      |       |

38. Çalıştığınız işi yaşamınız ve sağlığınız için riskli buluyor musunuz?

1( ) Tamamen riskli 2( )Kısmen riskli 3( )Çok az riskli

4( ) Riskli değil

39. Aldığınız ücretin yaptığınız işin zorluğu ve riskiyle uyumlu olduğunu düşünüyor musunuz?

1( ) Evet 2( ) Hayır

40. Bugün işten çıksanız madencilik dışında hangi işleri yapabilme imkanına sahipsiniz?

1( ) Tarlam var, çiftçilik yaparım

2( ) Hayvancılık yaparım

3( ) Başka şehre çalışmaya giderim

4( ) Diğer (Belirtiniz)

41. İşyerinizde mağduriyet yaşadığınız konular nelerdir? (Birden fazla işaretleyebilirsiniz)

1( ) Maaşım düzenli verilmiyor ya da geç veriliyor

2( ) Sigorta primlerim yatırılmıyor ya da düzensiz yatıyor

3( ) Ağır ve angarya işler bana yaptırılıyor

4( ) Herhangi bir mağduriyet yaşamıyorum

5( ) Diğer (Belirtiniz)

42. Çalıştığınız işyerinde sizinle aynı işi yapan kadrolu işçi var mı?

43. İşyerinizde taşeron sistemiyle işçi çalıştırılıyor mu?

1() Evet 2() Hayır

44. Çalıştığınız işyerinde aynı işi yaptığı halde farklı ücret alan insanlar var mı?

1() Evet 2() Hayır

45. Evetse, neden?

46. Çalıştığınız işyerinde yemeği kim karşılıyor?

1() İşyeri karşılıyor 2() Kendim karşılıyorum

47. Herhangi bir sendikaya üye misiniz?

1() Evet 2() Hayır

48. Sendikaya neden üye oldunuz?

49. Ne kadar süredir sendikaya üyesiniz?

50. Sendika haklarınızı savunabiliyor mu?

1() Evet 2() Hayır

51. Sendikaya neden üye olmadınız?

52. Nasıl bir sendika isterdiniz?

### **GÜVENLİ VE SAĞLIKLI ÇALIŞMA KOŞULLARI**

1. İşe başlamadan önce veya çalışırken yaptığımız iş ile ilgili seminer ya da kurs aldınız mı? (Yanıtınız hayır ise 3 nolu soruya geçiniz)

1() Evet 2() Hayır

2. Evetse, bu eğitimi taşeron firmanız mı asıl işveren mi verdi?

3. İşe başlamadan önce veya çalışırken o işte kullanılan makinelerin güvenli ve tehlikeli kullanımları hakkında bir eğitim aldınız mı?

1() Evet 1() Hayır

4. Çalıştığımız işyerinde yaptığımız işe uygun elbise ve ekipman veriliyor mu?

1() Evet 2() Hayır

5. Çalıştığımız iş gözlük, eldiven, maske, kulaklık gibi koruyucu malzemeler gerektiriyor mu? (Yanıtınız hayır ise 9 nolu soruya geçiniz)

1() Evet 2() Hayır

6. Evetse, bu koruyucu malzemeler nasıl temin ediliyor?

7. Temin ediliyorsa; bu koruyucu malzemelerin yeterli ve güvenli olduğunu düşünüyor musunuz?

1() Evet 2() Hayır

8. Hayırsa, neden?

9. İşyeri hekiminiz var mı?  
1() Evet 2() Hayır
10. Acil durumlarda müdahale edebilecek kurtarma ekibi var mı?  
1() Evet 2() Hayır
11. Riskler ve güvenlik konusunda eğitim veriliyor mu?  
1() Evet 2() Hayır
12. İş kazalarına yönelik olarak işe girmeden bilgilendirme yapıldı mı?  
1() Evet 2() Hayır
13. Daha önce hiç iş kazası geçirdiniz mi? (Yanıtınız hayır ise 17 nolu soruya geçiniz)  
1() Evet 2() Hayır
14. Eğer geçirdiyseniz işverene, yetkililere bildirdiniz mi?  
1() Evet 2() Hayır
15. Evetse, işyerinin uygulaması ne oldu?
16. Hayırsa, neden bildirmediniz?
17. Çalıştığınız yerde iş kazası olma sıklığı nedir?  
1() Nadiren 2() Sık sık 3() Sürekli 4() Hiç olmaz
18. İşyerinizde en çok hangi tür iş kazalarıyla karşılaşıyorsunuz?
19. İş kazası olduğunda tutanak tutuluyor mu?  
1() Evet 2() Hayır 3() Sadece ciddi kazalarda
20. Acil durumlarda yeraltından farklı çıkış yolları var mı?  
1() Evet 2() Hayır
21. İşyerinizde yaşam odası var mı?
22. İşe girmeden önce sağlık kontrolü oldunuz mu?
23. Çalıştığınız işyerinde işçiler sağlık kontrolünden geçiriliyor mu?  
1() Evet 2() Hayır
24. Evetse, hangi aralıklarla sağlık kontrolü yapılıyor?  
1() 3 ayda 1 2() 6 ayda 1 3() 2 yılda 1 4() Denetim olacağı zaman  
5() Sağlık kontrolü yapılmıyor
25. Sağlık durumu iyi olmadığı/ bozulduğu için işten çıkarılan işçiler oluyor mu?  
1() Evet 2() Hayır

26. İşveren meslek hastalıkları ve kazalardan kaynaklanan masrafları karşılıyor mu?

1() Evet 2() Hayır

27. Evetse, ne kadarını karşılıyor?

1() Tamamını 2() Bir kısmını 3() Diğer (Belirtiniz)

28. Riskli durumlarda çalışmayı kabul etmediğiniz oluyor mu? (Yanıtınız hayır ise 30 nolu soruya geçiniz)

1() Evet 2() Hayır

29. Reddedtiğiniz de herhangi bir yaptırım uygulanıyor mu?

1() Tehdit 2() Yöneticilerle tartışma 3() Uyarı ve ceza 4() Sorun olmuyor

Sorun olmuyor

30. Çalıştığınız işyeri denetleniyor mu? (Yanıtınız hayır ise 32 nolu soruya geçiniz)

1() Evet 2() Hayır

31. Evetse, ne kadar sürede denetleniyor?

1()3 ayda 1 2()1 yılda 1 3()2 yılda 1 4()3 yılda 1 5()Şikayet olursa

32. İşyerinizde havalandırma sistemi, ısıtma sistemi gibi sistemler var mı?

1()Evet 2()Hayır

33. Varsa, yeterli düzeyde mi?

34. İşyerinizde toz, gürültü ve titreşime karşı önlem alınıyor mu?

1() Evet 2() Hayır

35. Evetse, yeterli düzeyde mi?

36. Çalıştığınız ocakta grizu patlamalarına, toprak kaymalarına ya da göçüklere karşı önlem alınıyor mu?

1() Evet 2() Hayır

37. Evetse, ne gibi önlemler alınıyor?

38. Kişisel temizlik ortamınız soyunma odalarınız mevcut mu?

1() Evet 2() Hayır

39. Evetse, yeterli mi?

40. İletmek istediğiniz başka bir konu var mı?

## ÖZGEÇMİŞ

|                         |   |
|-------------------------|---|
| <b>Kişisel Bilgiler</b> |   |
| Adı-Soyadı              | MUKADDES ESRA AYSAN   |
| Doğum Yeri-Tarihi       | ANKARA/1991   |
| <b>Eğitim Durumu</b>    |   |
| Lisans Öğrenimi         | GAZİ ÜNİVERSİTESİ/ Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri   |
| Yüksek Lisans Öğrenimi  | ORDU ÜNİVERSİTESİ/ Sosyal Bilimler Enstitüsü/ Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD.   |
| Bildiği Yabancı Diller  | İNGİLİZCE   |
| Bilimsel Faaliyetleri   | Aysan, M. E. ve S. Kablay. (2017), “Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği: Soma’da Maden İşçisi Olmak”, <b>Ünye İİBF Dergisi</b> , C:1, S:1, s. 51-76.<br>Aysan, M. E. (2015), Kamu Sektöründe Çalışan Taşeron Sağlık İşçilerinin İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği: Ordu İli Örneği, <b>Karatahta İş Yazıları Dergisi</b> , S:3, s. 89-109. |
| <b>İş Deneyimi</b>      |   |
| Stajlar                 |   |
| Projeler                | 16.06.2017 tarih ve 330 sayılı Ordu Üniversitesi BAP Komisyonu kararı ile desteklenen ve Doç. Dr. Sebiha Kablay’ın yürütücü olduğu BY-1718 nolu yüksek lisans projesinde araştırmacı.   |
| Çalıştığı Kurumlar      | <b>Olam Proğida</b> : Sürdürülebilirlik Departmanı- Sosyal Çalışmacı (Temmuz 2019- Halen)   |
| <b>İletişim</b>         |   |
| E-Posta Adresi          | <a href="mailto:m.esraysan@gmail.com">m.esraysan@gmail.com</a>  |
| Tarih                   | 0506 868 52 73  |