

GEDİZ ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**YERALTI KÖMÜR MADENLERİNDE İŞ GÜVENLİĞİNDE
SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Veysel DERELİ

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

İş Güvenliği ve Sağlığı Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Mustafa AKDAĞ

Mayıs, 2015

GEDİZ ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**YERALTI KÖMÜR MADENLERİNDE İŞ GÜVENLİĞİNDE
SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Veysel DERELİ

601114005

**İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı
İş Güvenliği ve Sağlığı Programı**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Mustafa AKDAĞ

Mayıs, 2015

Gediz Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü'nün 601114005 numaralı Yüksek Lisans Öğrencisi Veysel DERELİ ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı “**YERALTI KÖMÜR MADENLERİNDE İŞ GÜVENLİĞİNDE SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**” başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Jüri Üyeleri:

İmza

Tez Danışmanı:	Prof. Dr. Mustafa AKDAĞ
	Gediz Üniversitesi	
Üye:	Yrd. Doç. Dr. Bekir TÜRKMEN
	Gediz Üniversitesi	
Üye:	Doç. Dr. Hüseyin GÜNERHAN
	Ege Üniversitesi	
Yedek Jüri Üyesi:	Yrd. Doç. Dr. Rıdvan ÖZEL

Teslim Tarihi : 22 Mayıs 2015

Savunma Tarihi : 28 Mayıs 2015

ÖNSÖZ

Bu çalışmamın başından beri bana destek veren ve ilgisini hiç eksiltmeyen Sayın Hocam Prof. Dr. Mustafa AKDAĞ'a, teşekkür etmek istiyorum.

Mayıs 2015

Veysel DERELİ
(Fizik Öğretmeni)

Eşime ve çocuklarıma,

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER	ii
KISALTMA LİSTESİ	vi
ÇİZELGE LİSTESİ.....	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	viii
ÖZET.....	ix
ABSTRACT.....	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

MADENCİLİK SEKTÖRÜ VE YERALTI MADENCİLİĞİ HAKKINDA GENEL BİLGİLER

1. MADENCİLİK SEKTÖRÜ VE YERALTI KÖMÜR MADENCİLİĞİNDE İŞ GÜVENLİĞİ.....	3
1.1. Genel Olarak.....	6
1.2. Maden Kavramı.....	7
1.3. Maden İşçisi	13
1.4. Çalışma Koşulları	15
1.4.1. Çalışma süresinden sayılan haller	16
1.4.2. Postalar halinde çalışmalar.....	17
1.4.3. İşin niteliği gereği 24 saat çalışılacak maden işyerleri.....	18
1.4.4. İşveren tarafından postalar halinde çalışma yaptırılan maden işyerleri	20
1.4.5. Günde en fazla yedi buçuk saat çalışılacak maden işyerleri	21
1.4.6. Maden işçilerinin parasal hakları	23
1.4.6.1. Asıl ücret	23
1.4.6.2. Asıl ücrete ek ödemeler.....	24

1.5. Yeraltı Kömür Madenciliğinde İş Güvenliği.....	29
1.5.1. İş güvenliği ile ilgili kavramlar	29
1.5.1.1. İş ve işçi sağlığı.....	33
1.5.1.2. İş yaşamı ve ruh sağlığı	38
1.5.1.3. İş Güvenliği Kavramı.....	45
1.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı	52
1.7. İş Güvenliğinin Kapsamı.....	55
1.7.1. Dar anlamda iş güvenliği.....	56
1.7.2. Geniş anlamda iş güvenliği	57

İKİNCİ BÖLÜM

YERALTI MADENCİLİĞİNDE KARŞILAŞILAN İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ KAZALARI

2. YERALTI KÖMÜR MADENCİLİK SEKTÖRÜNDE MEYDANA GELEN İŞ KAZALARI VE SEBEPLERİ	58
2.1. Kaza, İş Kazaları ve Maden Kazaları	58
2.1.1. Kaza.....	59
2.1.2. İş kazaları	59
2.2. Maden Kazaları Çeşitleri	64
2.3. Yeraltı Kömür Madenciliğinde Meydana Gelen Kazalar.....	66
2.3.1. Gaz ve kömür tozu patlamaları	66
2.3.2. Patlayıcı madde kazaları.....	68
2.3.3. Tavan boşalması ve göçük kazaları.....	69
2.3.4. Nakliyat kazaları	69
2.3.5. Su baskınları.....	70
2.3.6. Ocak yangınları	71
2.3.7. Ocak gazlarının yol açtığı zehirlenme ve boğulmalar.....	71

2.3.8. Elektrik kazaları	72
2.3.9. Diğer	72
2.4. Kazaların Sebepleri	73
2.4.1. İşverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesinden kaynaklanan kazalar.....	73
2.4.1.1. İşe uygun işçi istihdam edilmemesi.....	76
2.4.1.2. Kişisel koruyucuların verilmemesi	77
2.4.1.3. Gözetim ve denetimin gerektiği gibi yerine getirilmemesi....	78
2.4.1.4. İşçinin eğitiminin eksik verilmesi veya hiç verilmemesi	79
2.4.1.5. Gerekli uyarıların yapılmaması	81
2.4.1.6. Çalışma şartlarının ağırlığı	81
2.4.1.7. Fen ve sanat kurallarına aykırı yapı yapılması	82
2.4.2. İşçiden kaynaklanan sebepler	83
2.4.2.1. İşçinin kendi görev alanı dışında çalışması, hatalı veya tedbirsiz davranışları	83
2.4.2.2. Eğitim eksikliği, iş güvenliği bilincinin eksik olması	84
2.4.2.3. Düzensiz yaşam, kötü beslenme	84
2.4.2.4. Emniyet tedbirlerine uymama, kişisel koruyucuların kullanılmaması	85

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YERALTI MADENCİLİK SEKTÖRÜNDE İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER VE ÖNLEMLER

3. TÜRKİYE’DE YERALTI MADENCİLİKTE İŞ GÜVENLİĞİ.....	87
3.1. İş Güvenliği İle İlgili Mevzuat	88
3.1.1. Anayasa	89
3.1.2. İş Kanunları	90

3.1.3. Sosyal Güvenlik Kanunları	91
3.1.4. Dilaver Paşa Nizamnamesi.....	92
3.1.5. Maadin Nizamnamesi.....	93
3.1.6. Diğer Kanunlar	93
3.2. İkincil Düzenlemeler	94
3.2.1. Yönetmelikler.....	94
3.2.2. Genelgeler	96

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YERALTI MADENCİLİĞİNDE İŞ GÜVENLİĞİNİN MEVZUAT ÇERÇEVESİNDE SAĞLANMASI İLE İLGİLİ TEDBİRLER

4. TÜRKİYE’DE YERALTI KÖMÜR MADENCİLİĞİNDE ALINAN ÖNLEMLER	98
4.1. Ergonomik Önlemler.....	99
4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetlerinin Yönetimi ve Örgütlenmesi.....	100
4.3. OHSAS 18001 Yönetim Standardı	101
4.4. Eğitim ve Güvenlik Kültürü.....	103
4.5. Düzenli Sağlık Kontrolü ve İşyeri Hekimliği	105
4.6. İşe Alımda Dikkat Edilmesi Gerekenler	106
4.7. Diğer Önlemler	107
SONUÇ.....	110
KAYNAKÇA	120
ÖZGEÇMİŞ.....	128

KISALTMALAR LİSTESİ

Kısaltma	Açıklama
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	İşSağlığı ve Güvenliği
İSİG	İş Sağlığı ve İş Güvenliği
İK	İş Kanunu
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
TBBM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
ÇED	Çevresel Etki Değerlendirmesi
GSM	Gayri Sıhhi Müesseseler
İK	İş Kanunu
TTK	Türkiye Taş Kömürü
TKİ	Türkiye Kömür İşletmeleri
KİT	Kamu İktisadi Teşebbüsü
AB	Avrupa Birliği
WHO/DSÖ	World Health Organisation/Dünya Sağlık Örgütü
TMMOB	Türkiye Makine Mühendisleri Odası
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
MMO	Makine Mühendisleri Odası
CO	karbonmonoksit
CH ₄	metan
H ₂ S	Hidrojen Sülfür
°C	Santigrat Derece
H ₂	hidrojen

N ₂	azot
H ₂ S	hidrojensulfür
SO ₂	kükürtdioksit
TBB	Türkiye Barolar Birliği
OSGB	Sağlık ve Güvenlik Birimi
OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment Series/ İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri
TS	Türk Standardı

ÇİZELGE LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Çizelge 1.1: Rakamlarla Türkiye’de İş sağlığı ve Güvenliği	64
Çizelge 1.2: Maden Ocaklarındaki Başlıca Riskler	66
Çizelge 1.3: 1983-2014 yılları arasında ülkemizdeki çeşitli maden kazaları.....	68
Çizelge 3.1: Maden Sektörü Bakımından Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı	94
Çizelge 4.2: AB Ülkelerinde ve Türkiye’de İş Kazası Ölüm Oranları (100 bin işçide). ...	108

ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1.1: Yeraltı Kömür Madenlerinde Risk Faktörleri	65
Şekil 2.2: Madencilikte Taşıma Sistemleri.....	70
Şekil 2.3: Yeraltı Madenciliği	71

YERALTI KÖMÜR MADENLERİNDE İŞ GÜVENLİĞİNDE SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

ÖZET

Yeraltı kömür madenlerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının amacı; işyerini çalışanların sağlığı ve güvenliği açısından risk teşkil edebilecek tehlikelerden korunması, güvenliğinin sağlanması, ayrıca işyeri çevresinin de güvenli alanlar olarak kalması yönünde alınacak tüm tedbirleri sağlamaktır. İş sağlığı ve güvenliği, işyerinde yapılan işin niteliklerine göre riskleri belirlenerek, bunlara karşı tedbirler alınmasıdır. Başka bir deyişle çalışanların hiçbir koşulda kazaya uğramayacağı çalışma ortamının yaratılması kazaya neden olabilecek tüm koşulların işyeri ile bağlantısının kesilmesidir.

Yeraltı kömür madenlerinde meydana gelen kazaların ve sorunların temelinde; bilgi ve teknoloji üretemeyen sistemin yoğun rekabet ortamında rekabet edebilmenin kolay yolu ucuz ve güvencesiz emek üzerinden üretim yapılması, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğinin bir maliyet unsuru olarak görmeleri bulunmaktadır. Türkiye dünyadaki diğer ülkeler ile kıyaslandığında yeraltı madenlerinde meydana gelen iş kazalarındaki kötü bir karnesi bulunmaktadır. Ülkemizde yeraltı madenlerinde meydana gelen iş kazaları, yeraltı madencilik sektöründe yaşanan iş güvenliği ile ilgili sorunları en son 301 çalışanın ölümüyle sonuçlanarak, sorunlar yeraltından yer üzerine çıkmasına neden olmuştur.

Bu çalışmanın amacı yeraltı kömür madenlerinde iş güvenliğinde sorunları tespit ederek, çözüm önerilerini gelişmiş ülkelerin uygulamaları, yasal mevzuatları, iş sağlığı ve güvenliğine verilen önem çerçevesinde değerlendirmektir. Avrupa Birliği uyum sürecinin en önemli başlıklarından birisi İş sağlığı ve Güvenliği'dir. Uyum süreci ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiştir. Kanun ile iş kazalarının azalması açısından beklenen etkiyi göstermemiş, iş kazaları dün olduğu gibi bugünde devam etmektedir. İş güvenliğinin artırılması için yüksek risk altındaki yeraltı madencilik sektörü için özel tedbir ve önlem alınmalı, denetim, sürdürülebilir madencilik stratejisi uygulanmalı, eski ve verimsiz madenler kapatılmalı, kanun ile belirtilen şartlara uymayan, eski teknoloji, teknik ve yöntemlerin kullanıldığı yüksek risk oluşturan madenler kapatılmalı ve bu sahalar, göl, orman olarak değerlendirilmelidir.

Anahtar Kelimeler: İş güvenliği, iş kazaları, yeraltı madenciliği

PROBLEMS AND SOLUTIONS IN OCCUPATIONAL SAFETY IN THE UNDERGROUND COAL MINES

SUMMARY

The purpose of occupational health and safety applications in underground coal mining is to provide the prevention of workplace hazards that may pose a risk for employee's health and safety, the provision of security, and also ensure that all measures has to be taken to remain workplace environment as safe areas. Occupational health and safety is to take measures against risks identified according to the aspects of the job. In other words, the formation of a working environment in which employees would not cause an accident under any circumstances is the disconnection of all the conditions that might lead an accident.

The accidents and problems in underground coal mines are on the basis of the production through easy methods such as using precarious and cheap labor to enable competitiveness in the highly competitive environment by the system that does not produce any information or technology and, occupational health and safety applications are seen as a cost borne element by employers. Turkey has a bad report card in terms of work accidents occurring in underground mines compared with other countries in the world. In Turkey, work accidents occurring in underground mines has resulted in the death of the 301 employees recently and has lead to the emergence of issues related to the safety experienced in the underground mining sector.

The purpose of this study is to assess the solutions within the framework of the importance given to occupational health and safety applications in developed countries, and their laws and regulations, by identifying the safety problems at underground coal mines. one of the important topics of the adaptation process to The European Union is the occupational health and safety. Occupational Health and Safety Act, No. 6331, has enacted with the adaptation process. the expected effect for reduction of occupational accidents with the law did not work and occupational accidents at work still exists today as it was before. Special measures and precautions has to be taken, supervision and implementation of sustainable mining strategies should apply, outdated and inefficient mines has to be closed, mines consist of a high risk in which do not meet the conditions laid down by law, outdated technology and techniques used and these areas should be considered as lakes and forests in order to improve job security for the underground mining industry at high risk.

Keywords: Occupational safety, occupational accidents, underground mining

1. GİRİŞ

Sanayi devrimi başlayan süreç, işçilerin korunmasına yönelik, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politikalar oluşturulmaya başlanmıştır. Bu politikalar ile çalışma yaşamı içerisindeki işçilerin sağlığının ve güvenliğinin korunmasına yönelik düzenlemeler gelmektedir. İş sağlığı ve güvenliği yaklaşımında esas alınan konu insan haklarıdır. Yaşamın temel unsuru olan insandır. İnsanın, insan olması ile sahip olduğu hakların uluslararası ve anayasal olarak güvence altına alınan insani haklara sahipliğidir.

Bir toplum ancak kendisini yeniden üretebildiği koşullarda var olur. Bir toplumun yeniden üretim biçimi o toplumun üretim araçlarının gelişmişliğine ve bu üretim araçlarına tekabül eden mülkiyet ilişkilerine bağlıdır.

Madencilik sektöründe görülen sorunlara karşı çözüm üretebilmek öncelikle mevcut durumun her yönü ile ortaya koyulmasını gerektirmektedir. Bu çalışma ile yeraltı maden kömür madenlerinde iş güvenliğinde yaşanan sorunların mevzuat ve madencilik uygulama olarak değerlendirilmesi, yeraltı kömür madenlerinde işletme, yasal çerçevede değerlendirilmesi, Almanya ve Fransa'daki modern madencilik uygulamaları ve mevzuatlardan yararlanılarak iş güvenliğinde sorunları değerlendirirken bu perspektiften çözüm önerileri üretmektir.

Türkiye yeraltı kömür madenlerinde çalışma yerlerinde meydana gelen kazalar dünyada bu alandaki teknolojik gelişmelere karşın güncelliğini sürdürmektedir. Yeraltı kömür madenciliğinde ocaklarda meydana gelen göçükler, ocak içinde oluşan gazlar, yangınlar, ocak tozları ve patlamalar ciddi sorunlar yaratarak ciddi zararlara neden olmaktadır. Yeraltı kömür madenlerinde iş sağlığı ve güvenliği ilişkin sorunların belirlenmesi, değerlendirilmesi ve aksayan konuların iyileştirilmesi izlenmesi gereken tek alternatif olarak görülmektedir (Güyagüler ve Ömer, 2012, s.280).

Devlet, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında araştırma yaptırmaktan, üretim süreçleri konusunda tarafları bilgilendirmeye, ulusal mevzuatı günün

gereksinimlerini karşılayacak bir biçimde güncellemekten, insan sağlığını her şeyin üstünde tutarak işyerlerini etkili bir biçimde denetlemesine kadar pek çok sorumluluğu vardır. İşverenlerin büyük bir bölümü, çalışanların korunmasını, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmasını maliyet unsuru olarak görmektedir. Yasanın, yönetmeliğin zorunlu kıldığı önlemleri almak, sağlık kurullarını oluşturmak konusunda işverenlerin sorumluluklarını kendiliğinden yerine getirmeleri beklenmemelidir. Son yıllarda, taşeronlaşma veya bir başka söylemle alt işveren uygulamaları yaygınlaşıp hızla artarak işyerleri küçük birimlere bölünmekte ve çalışan işçiler sendikasızlaştırılmaktadır. Bunların sonucu olarak, denetim zorlaşmakta ve alınması gereken önlemler takip edilememektedir. Madencilik sektörü; zor, yıpratıcı, yüksek oranda risk taşıyan ve bilgi, deneyim, uzmanlık ve sürekli denetim gerektiren, dünyanın en ağır iş koludur. Buna rağmen, madencilik kuruluşlarımızdaki mevcut deneyim birikiminin yok edilmesi, maden işletmeciliğinin yetersiz, donanımsız ve deneyimsiz kişi veya kuruluşlara bırakılması; kısa sürede yüksek kâr sağlamak amacıyla yapılan üretim projeleri, hızlı ve yüksek kazanç için yapılan üretim zorlamaları, bir yandan yetersiz, liyakatsiz kişilerin siyasal amaçlarla kilit mevkilere atanması ve diğer yandan da kamusal denetimin iyice gevşetilmesi kazaların kaçınılmaz hale gelmesine neden olmaktadır (Torun, 2014, s.10).

Mevzuata Bağlı Olarak Görülen Sorunlar:

- Mevcut mevzuatın uygulanmasında karşılaşılan sorunlar,
- Mevcut mevzuatın yetersizliğine bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar,
- Mevcut mevzuatta hiç yer almayan konular nedeniyle ortaya çıkan sorunlar

Kömür Madenciliğinde Görülen Sorunlar: Yeraltı kömür madencilik işletmelerinin niteliklerine bağlı olarak farklı sorunlar bulunmaktadır. Özellikle çalışanlar, malzeme durum, mekanizasyon, işçilerin eğitim çalışmaları, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin organizasyon, çalışma koşulları, ilk yardım, ölçüm cihazları, ocak yangınları, ocak tozları, denetimlerin yetersizliği, düşük ücret, işçilerin örgütlenmede yaşadıkları sıkıntılar, işsiz kalma ve iş bulamama korkusu, iş güvencesinin yoksunluğu, gürültü, kurtarma, acil eylem planları ve tatbikatların yetersizliği, aydınlatma, havalandırma vb (Güygüler ve Ömer, 2012, 287).

BİRİNCİ BÖLÜM

MADENCİLİK SEKTÖRÜ HAKKINDA GENEL BİLGİLER VE YERALTI MADENCİLİĞİ

Madencilik sektörü sanayiye besleyen en önemli hammadde damarı, yoğun emek, yapısı gereği tehlike riski ve çalışma koşulları açısından ağır bir sektörü ifade etmektedir. Madencilik sektörü, sayısal göstergeler değerlendirildiğinde, iş kazalarında inşaat sektöründen sonra ikinci sırada, meslek hastalıkları açısından kimya sanayi ve elektrikli makina ve cihaz yapımından sonra üçüncü sırada, kalıcı iş göremezlik ve ölüm açısından ise ilk sırada bulunmaktadır. Modern üretim teknik ve yöntemlerinin madencilik sektörü özellikle de yeraltı kömür madenciliğinde kullanılması, daha çok mekanizasyon daha az iş gücü prensiplerine göre işletilmesi, iş güvenliği ön planda ve koşulsuz uyulması gerekmektedir.

1.MADENCİLİK SEKTÖRÜ VE YERALTI KÖMÜR MADENCİLİĞİNDE İŞ GÜVENLİĞİ

Doğada ekonomik değeri olan her türlü taş ve mineral maden olarak tanımlanmakta, her türlü ekonomik minerallerin çıkarılması, işlenmesi ve kullanılabilir hale gelmesi için yapılan Çalışmaların tamamı madencilik faaliyetlerini oluşturmaktadır. Madencilik, tarihsel süreçte uygarlıkları şekillendiren, sanayi devriminden günümüze olan süreçte de insanlığın gelişiminde önemli sektörlerdendir. Türkiye’de madencilik faaliyetlerinin büyük bir bölümü kömür üretimi oluşturmak ve yeraltı maden işletmeciliği yöntemleri kullanılmaktadır (Kuzu, 2014, s.17).

Sanayi devrimi, toplumların sosyal, ekonomik ve siyasal yapılarında köklü değişimlere neden olmuştur. Teknolojinin ilerlemesi ile sanayide kullanılan araçların modern hale gelmesi gelişmiş ülkelerde iş sağlığı ve güvenliğinin öneminin artmasına dene olmuştur (Oğuz, 2010, s.3).

Ekonomiye hammadde sağlayan iki kaynaktan biri tarım diğeri ise madencilik sektörüdür.Modern işletmecilik seviyesine ulaşmış madencilik sektöründe, ekonomiye sağlanan doğrudan katkının yanında imalat sektöründeki girdilerle ve üretimin yanında ortaya çıkardığı istihdamlada ülke ekonomisinde çok

önemli itici bir güç olduğunu göstermiştir (Yağlı, 2007, s.3). Madencilik sektöründe açık işletme ve yer altı işletmeciliği şeklinde faaliyet gösterdiği görülmektedir. Açık işletme; “maden yatağı üzerindeki örtü tabakasının alınarak üzeri açılan maden kitlesinin üretiminin yapılması ile oluşan maden işletme yöntemi” olarak tanımlanmaktadır (Kuzu, 2014, s.17).

Açık işletme yöntemi, maliyet, üretim, zorluk, tehlikeler ve iş kazaları açısından ele alındığında olumlu fakat doğal güzelliklere verdiği zarar, görsel kirliliğe sebep olması ve kötü hava koşullarında faaliyete devam edilememesi gibi olumsuz tarafları da bulunmaktadır (Eskikaya ve Karpuz, 2005, s.4). Yeraltı işletmeciliği ise, “açık işletmenin ekonomik ve uygulanabilir olmadığı maden yataklarında tavanın göçertilmesi, açılan boşluğun doldurulması veya topluklar bırakılması esaslarına göre uygulanan üretim sistemi” olarak tanımlanmıştır (Kuzu, 2014, s.18).

Ülkemizde madencilik faaliyetlerinin önemli bir bölümünü kömür üretimi oluşturmakta ve yer altı maden işletmeciliği yöntemleri kullanılmaktadır. Yer altı kömür madenciliği tarih boyunca iş gücünün sağlık ve güvenliğini ilgilendiren konularda yüksek risk içeren aktiviteler arasında yer almaktadır. Yeraltı kömür madenciliği faaliyetlerinde üretim ve hazırlık aşamasındaki kazı, tahkimat madencilikte iş güvenliği açısından en riskli aşamalardır. Nakliyat yani kazılan cevher yada molozun yer üstüne taşınması sırasındaki iş kazalarında azda olsa etkisini görmektedir. Havalandırma, su atımı, enerji ve mekanizasyon aşamalarının da iş güvenliği açısından önem taşıyan aşamalardır (Kuzu, 2014, s.17).

Derin yer altı maden kömürü ocaklarının havalandırılması yerüstüne yerleştirilen ve büyük güç gerektiren pervanelerle gerçekleştirilmektedir. Temiz hava, hava giriş kuyusundan ocağın en derin kotlarına inerek çeşitli lağım lar yardımıyla üretim yerlerine gelir. Kazı sırasında çıkan zehirli, boğucu gazlarla, tozlarla kirlenir. Taban yolu ve ayaktan geçen dönüş havası artık kirli havadır. Çeşitli gazlar ve toz içerir. Kirli hava yerüstündeki ana aspiratörlerle ocak dışına atılır. Bu sistemle temiz hava verilip kirli ve boğucu gazlar ocak dışına atılırken, kömür oksidasyonu sonucu oluşan gazlar ve ısı da ortamdan uzaklaştırılır. Havalandırma sistem tasarımındaki yetersizlikler ya da hatalar büyük madencilik afetlerine neden olabilir (Akkaya, 2001, s.39). Yeraltında meydana gelen kömür yangınları, gaz patlamaları ocağın havalandırması ile doğrudan ya da dolaylı olarak ilgili

bulunmaktadır (Öztürk, Yerebasmaz, Aslan, Didari, Tatar, Uludüz, Ebiri ve Aytaç, 1992, s.7).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), (2011) Kömür madenciliğinin sağlık ve güvenlik yönünden karşılaştıkları riskler aşağıda verilenlerle sınırlı olmamakla birlikte şunlardır:

a.Maden patlamaları

b.Maden yangınları

c.Maden tavanı,arını ve yanlarının çökmesi

d.Solunabilen kömür madeni tozunun,solunum yoluyla vücuda girmesinin yol açtığı iş göremez hale getirici ya da öldürücü akciğer hastalıkları

e.Gürültü nedeniyle oluşan işitme kayıpları

f.Madencilerin makineler arasında ya da kapalı alanlarda makine ve kömür altında ezilmesi

g.Şok, yanma ve elektrik çarpmasından dolayı ölüm

h.Kömür kesmesi sırasında patlayabilecek olan metan gazı tutuşmaları

i.Eskiden çalışılmış madenler ya da faylar dolayısıyla oluşabilecek tehlikeli gazlar, su ya da serbestçe akan diğer malzeme basmaları

j.Aşırı basınç altında kaya, kömür ve yerden salınan gaz patlamaları

k.Patlayıcıların zamanından önce ya da uygun olmayan ateşlenmesi

l.Madende kullanılan zararlı kimyasallara ve zararlı faktörlere maruz kalmadır.”Kömür madenlerinde karşılaşılan pek çok tehlike kaza, hastalık ya da ölümle sonuçlanabilmektedir (Kuzu, 2014, s.20-21).

Türkiye, maden kazaları sonucu yaşanan ölümlerde dünyada ilk sıralarda yer almaktadır.Dünyanın en büyük kömür üreticilerinin başında yer alan Çin’de,2008 yılında 100 milyon ton başına düşen ölüm sayısı 127 olurken, Türkiye’de bu rakam 722 olarak kaydedilmiştir.Çin’de,2008 yılında 100 milyon ton başına 127 kişi hayatını kaybederken,bu sayı 2013 yılında 37’ye düşmüştür. Çin bu tarihten sonra aldığı kapsamlı kararlar sonucunda eski ve verimsiz madenler kapatılarak, mekanizasyona önem verilerek, iş güvenliği yönünde gelişmeler yaşanmıştır. Çin aldığı kapsamlı kararlar neticesinde kazalar ve kaza başına düşen ölüm oranlarını çok ciddi bir biçimde aşağıya düştüğü görülmektedir.Dünyanın en büyük kömür üreticilerinden birisi olan Amerika Birleşik Devletleri’nde de, 100 milyon ton üretim başına 1 ile 6 kişi yaşamını yitirmiştir. Türkiye’de ise 2000 yılında 100 milyon ton

başına 710 kişi hayatını kaybederken,2008 yılına gelindiğinde bu rakam 722'ye çıkmıştır. Dünyada ise bugüne kadarki en fazla ölümün yaşandığı madencilik kazası,26 Nisan 1942 tarihinde kömür tozu patlaması sebebiyle Çin'de yaşanmış ve toplam 1.549 kişi yaşamını yitirmiştir (TBBM, 2014, s.360).

26 Aralık 2012 tarihinde 28509 sayı numarası ile yayınlanan Resmi Gazete Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 'iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işyeri tehlike sınıfları tebliğine göre taşkömürü madenciliği "çok tehlikeli" işler sınıfında yer almaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, 2012).

Devlet, yasa ve yönetmelikleri düzenleyerek sorunların çözüme katkı sağlamakta, takip, denetim ve kontrollerin ise yetersiz olduğu yönündedir. Yasalar çıkartılması, uygulanması etkili olurken, denetim ve kontrolün önemli olmakta, iş gücü ve emeğe dayalı üretim yöntemlerinin günün teknolojileri, yöntem ve tekniklerine göre işletilmeyen madenlerde, özellikle de çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitimsizliği, maden sektöründe yeni işe girenlerin oryantasyon eğitimlerinin bulunmaması gibi nedenler elim kazaların oluşmasına neden olmaktadır. Özellikle de ülkemizin işsizliğin yüksek olması, Türkiye'nin coğrafi özelliklerinden dolayı, bulunduğu coğrafyada yaşanan savaşlar ve iç savaşlardan oldukça yüksek oranda göç alması işverenler için ucuz işgücünü oluşturmaktadır.

1.1. Genel Olarak

Madencilik sektörü, doğası gereği bünyesinde barındırdığı riskler nedeniyle planlama, yatırım ve üretim aşaması özel önlemler, donanım, bilgi, deneyim, uzmanlık gerektiren, hata toleransının düşük olduğu, sürekli olarak kontrol ve denetim gerektiren en zor ve riskli sektördür. Dünya genelinde yeraltı madencilik tekniklerinde gelişmeler yaşanmıştır. Dünya genelinde milyonlarca insan, hukuken engellenmesi zorunlu olan ya da engellenebilecek iş kazalarından ötürü yaşamını yitirmekte, meslek hastalıklarına yakalanmak veya sakat kalmaktadır. Yeraltı kömür madenlerinde mekanize kazı sistemine geçilmemesi, işgücü ağırlık üretimin iş güvenliği sağlanması koşullarının yetersizliği dikkat çekicidir. Mekanize kazı sisteminde günlük üretim miktarları çok büyük olmasına karşın çalışma ortamı oldukça güvenlidir (Bilim, 2015, s.79).

1.2. Maden Kavramı

Madenler oluşumunda herhangi bir insan emek-katkısı ve yatırım gerektirmeden, uzun yıllar gerektiren mineral oluşumlarıdır. Sahiplik kategorisinde madenleri Düren, (1975) göre, genel olarak, kamu malları içinde sahipsiz mallar altında incelenmektedir (Düren, 1975, s.38; Akt., Yağlı, 2007, s.3). Eşya hukuku bakımından “tabii servet ve kaynaklar, doğal niteliklerinden dolayı bir tahsis işlemine gerek kalmaksızın kamunun ortak kullanımına açık olan sahipsiz mallardır.” (Sirmen, 1995, s.16). Anayasanın 168. Maddesi tabii servet ve kaynakların devletin hüküm ve tasarrufu altında olduğu, bunların aranması ve işletilmesi hakkının devlete ait olduğunu hükme bağlamaktadır (Baycık, 2005, s.5). Devletin doğal kaynaklar üzerindeki yetkileri arama, işletme, kiralama gibi yetkileri özel ve kamu hukuku kişilerine devri (maden hakkının tanınması) yeraltı kaynaklarına ilişkin mevzuatlarla düzenlenmiştir. Bu mevzuatı oluşturan yasalarda doğal kaynaklarımız sayma veya tanımlama yöntemiyle belirli gruplara ayrılmıştır.

Türkiye sahip olduğu yer altı zenginlikleri iki ana grupta toplanmış, bunlardan ilki 6326 sayılı Petrol Kanun’unda sayılan maddeler ikincisi 3213 sayılı Maden Kanunda tanımlanan madenlerdir. Adı geçen kanunun 2. maddesinde maden tanımı “Yer kabuğunda ve su kaynaklarında tabii olarak bulunan, ekonomik ve ticarî değeri olan petrol, doğal gaz, jeotermal ve su kaynakları dışında halan her türlü madde bu kanuna göre madendir” ifadesi esas alınmalıdır (Baycık, 2005, s.6).

Doğada ekonomik değeri olan her türlü taş ve mineral maden olarak tanımlanmakta ve yer kabuğunda bulunan her türlü ekonomik minerallerin çıkarılması, işlenmesi ve kullanılabilir hale gelmesi için yapılan çalışmaların tamamı madencilik faaliyetlerini oluşturmaktadır. Madencilik, tarih boyunca uygarlıkları şekillendiren temel sektörlerden biri olmuştur. Özellikle, sanayi devriminden bu yana insanlığın gelişim sürecinin son iki yüz yılındaki baş döndürücü ilerlemede kömür ve demirin önemini yadsımak mümkün değildir. İçinde bulunduğumuz yüzyılda da, madencilik faaliyetleri olmaksızın insan yaşamını sürdürülebilmesi olası değildir. Bugün, kullandığımız arabalardan, içinde yaşadığımız evlere, bilgisayarlardan telefonlara kadar yaşamımız için vazgeçilmez olan hemen her şey, madencilik etkinlikleri sonucu elde edilen ürünler sayesinde varlık kazanabilmektedir (Kuzu, 2014, s.17).

Aynı şekilde, 1901 tarihli Taşocakları Nizamnamesi (Tüzüğü), 1. maddesinde saydığı taş, kum, çakıl gibi maddelerin çıkarılıp işlenmesini düzenliyordu. Ancak 2004 tarihli ve 5177 sayılı yasanın (2004, 2583 Sayı)* 38. maddesi uyarınca tüzük 5.6.2004 tarihi itibarıyla yürürlükten kaldırılmıştır. Tüzüğün kapsamına giren maddeler, “kesilip parlatılabilme özelliği bulunmayan kaba inşaat veya yol yapımı gibi işlerde kullanılan taşlar” ifadesiyle açıkça 3213 sayılı Maden Kanununun (1985, 18785)** kapsamı dışında bırakılmaktaydı. Ancak, 5177 sayılı kanunla 3213 sayılı yasanın 2. maddesinde yapılan değişiklikle bu ifade kaldırılmış ve anılan maddeler maden kavramının ve dolayısıyla Maden Kanununun kapsamına alınmıştır.

3213 sayılı Maden Kanunu'nun 2. maddesinde maden; yer kabuğunda ve su kaynaklarında tabii olarak bulunan, ekonomik ve ticarî değeri olan petrol, doğal gaz, jeotermal ve su kaynakları dışında kalan her türlü madde” olarak tanımlamıştır.

Maden Kanununun 2. maddesinin 3. fıkrasında “Bu gruplarda (2. fıkrada yer alan ruhsat gruplarında) yer alan madenlerin özellikleri ile bu maddede yer almayan bir madenin grubunun tespitine ait esas ve usuller Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.” hükmü öngörülmüştür. 5177 sayılı yasa ile değişik Maden Kanununun geçici 8. maddesi uyarınca çıkarılan Maden Kanunu Uygulama Yönetmeliğinin 6. maddesinde de “Kanunda sayılan ve bu Yönetmelikte belirtilen madenler dışında yeni bir madenin tespit edilmesi durumunda bu madenin grubu; mineralojik, fiziksel ve kimyasal özellikleri, kullanım alanları göz önünde bulundurularak Genel Müdürlük tarafından belirlenerek ilan edilir.” hükmü yer alır. Yasanın 2. maddesinin 3. fıkrasındaki “bu maddede yer almayan bir madenin” ifadesi ile yönetmeliğin 6. maddesindeki “yeni bir madenin” ifadesi yasanın kapsamını belirlerken sayma yöntemi yerine tanımlama yöntemini seçtiğini gösterir. Yasanın 2. maddesinin 2. fıkrasında yer alan gruplarda maden isimlerinin tek tek yer alması sayma yönteminin tercih edildiğini göstermez. Zira, bu gruplar maden hakkını temsil eden ruhsatlardan hangisinin hangi maden için verileceğini belirler. Zira 2. fıkrada sayılan madenler dışında yasadaki tanıma uyan yeni bir madenin bulunması halinde artık bunun maden olup olmadığı tartışılmaz, sadece yasada belirtilen ruhsat gruplarından hangisine girdiği Maden İşleri Genel Müdürlüğünce belirlenir. O halde, yasanın kapsamı belirlenirken tanımlama yönteminin seçildiği, bu tanıma uyan yeni

* 05.06.2004 tarihli ve 25483 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

**15.6.1985 tarihli ve 18785 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

bir maddenin bulunması halinde sadece ruhsat grubunun belirlemesi yetkisinin yönetmelikle Maden İşleri Genel Müdürlüğüne verildiği kabul edilmelidir.

Eşya hukukuyla iş hukukunun amaçları farklı olduğundan yapılan maden tanımları da bu amaçlara hizmet edecek şekilde farklılık gösterir. Ulusal ve uluslararası İş Hukuku metinlerde maden kavramı, en geniş anlamıyla, “yer altından herhangi bir maddeyi istihdam ettiği kişilerce çıkararak kamu veya özel kesim işletmesi” olarak ifade edilir (Baycık, 2005, s.7; ILO Sözleşmeleri, C31, C46, C176. 92/104 sayılı Avrupa Konseyi Tüzüğü m.2/a). Bu işletme, yer altı ve yer üstü maden çıkarma işleriyle yardımcı işlerin yapıldığı tesisleri, binaları, işçilere ait yatma ve yıkanma yerlerini, hafriyat dökme alanları ile atıkların biriktirildiği sahalar ve lavuar tesisleri de dahil çalışma yerlerinin bütününe kapsar. Bu geniş anlamın yanında özellikle ILO düzenlemelerinde ve Türk mevzuatında madenin daha dar anlamlarda kullanıldığı da görülür. ILO düzenlemelerinde her metnin başında sadece o metinde geçerli olan maden tanımı yer alır. Bu açıdan ILO düzenlemelerini incelediğimizde, sanayi işletmeleri-sanayiden sayılan işler (industrial undertakings) için hazırlanmış metinlerde “maden” (mines) ve “taş ocakları” (quarries) kavramlarının birlikte kullanıldığı dikkat çeker. Bunun nedeni, taş ocağı teriminin inşaat ve yol yapımı gibi işlerde kullanılan, madenler kadar ekonomik değeri olmayan sert taşları çıkaran açık ocakların genel adı olarak, kullanılmasıdır. Bu nedenle ILO metinlerinde madenler ve taş ocakları birlikte kullanıldığında madenleri, inşaat ve yol yapımı gibi işlerde kullanılan taşlar dışında ekonomik değeri olan maddeleri yer üstü veya yer altı ocaklarında çıkaran işletmenin genel adı olarak; taş ocaklarını, anılan nitelikteki taşları çıkaran açık ocak işletmelerinin genel adı olarak anlamak gerekir. Nitekim ILO’nun 46 sayılı Kömür Madenlerinde Çalışma Süreleri Sözleşmesinin 2. maddesinde “işçiler” yer altı ve yer üstü kömür madenleri bakımından ayrı ayrı tanımlanmışlardır. Bu itibarla, ILO metinlerinin bazılarında madenler, inşaat ve yol yapımında kullanılan taşlar, petrol, doğal gazlar vb. maden kavramı dışında kalan maddeleri çıkaran yer altı veya yer üstü maden işletmeleri şeklinde ifade edilir.

Bununla birlikte, yer altı ve yer üstü madenleri için ayrı ayrı oluşturulan ILO düzenlemelerinde yer altı madenleri için metnin başlığında “yer altı işleri”(underground works) terimi kullanılırken metin içerisinde kullanılan “madenler” (mines) kavramı ile sadece yeraltında insanları istihdam etmek suretiyle, yeraltından herhangi bir maddeyi çıkaran kamuya ya da özel sektöre ait işletmenin

ifade edildiği görülür (ILO'nun 123, 124 sayılı sözleşmeleri ile 125 sayılı tavsiye kararı). Aynı şekilde yer üstü madenleri için oluşturulan metinlerde kullanılan "yer üstü madenleri" (opencastmines- surfacemines) kavramı ile yer altından herhangi bir maddeyi çıkarırken sadece yer üstünde işçi istihdam eden, açık ocak veya şeritli maden tekniklerini kullanan işletmeler ifade edilir (Safety and Health in Opencast Mines, 1.3.1., ILO Code of Practice, 1991; Baycık, 2009, s.16).

Görüldüğü gibi birçok metinde dar anlamda kullanılan maden kavramı, bazı hallerde, ILO'nun Madenlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında 176 sayılı Sözleşmesinde olduğu gibi, yer altından petrol ve doğal gazlar dışında herhangi bir maddeyi çıkaran açık veya yer altı ocaklarını ifade edecek şekilde kullanılmıştır. Burada yukarıda yaptığımız geniş anlamda maden tanımının örneği görülür.

Bu itibarla, maden, en geniş anlamıyla, yer altından veya yer yüzeyinden ulusal veya uluslararası düzeyde maden tanıma uyan maddelerin çıkarılması amacıyla oluşturulan tesisat ile bu tesisatla aynı amaca hizmet eden tüm yapıları içeren, özel veya kamu kesimine ait işletme olarak tanımlanmalıdır. 4857 sayılı İş Kanununun 78. maddesine dayanılarak çıkarılan 2004 tarihli Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliğinde maden işletmesi, karo içinde yer alan tüm asıl ve yardımcı birimleri kapsayacak şekilde ifade edilmiştir. Zira yönetmeliğin ek bölüm A listesinde 7. paragrafta açık alandaki çalışmalar, 14.paragrafta soyunma yerlerini ve duşları içeren sıhhi tesisler, 15. paragrafta hafriyat dökme yerleriyle atık sahaları, 16. paragrafta da yer üstü yardımcı tesisleri için gerekli olan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri öngörülmüştür. Bu itibarla yönetmelik uyarınca işveren, yer altı veya yer üstü ocaklarıyla birlikte üretime yardımcı tüm tesisler için bir sağlık ve güvenlik dokümanı hazırlamalı, bu yerlerde gerekli olan her türlü iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almalıdır (Yön. m.5).

Bununla birlikte Çevresel Etki Değerlendirmesi (ÇED)¹ ve Gayri Sıhhi Müesseseler (GSM)²Yönetmeliklerinde madenler, bu yönetmeliklerin hazırlandığı dönemde Taşocakları nizamnamesi yürürlükte olduğundan, yol yapımı ve inşaat gibi işlerde kullanılan taşlar ile petrol ve doğal gazlar dışındaki her türlü madenin yer altından çıkartılması faaliyetini yürüten yer üstü veya yer altı ocakları olarak ifade edilmiştir. Görüldüğü gibi, ÇED ve GSM Yönetmeliklerinde maden kavramı,

¹16.12. 2003 tarih ve 25318 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

²26.09.1995 tarih ve 22415 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

yapıldıkları dönemde yürürlükte olan Taşocakları nizamnamesi nedeniyle, taş ocakları dışında kalan tüm yer üstü ve yer altı madenlerini kapsayacak şekilde kullanılmıştır. Bu açıdan bakıldığında söz konusu yönetmelikler kendi içlerinde tutarlıdır. Bunu belirtmemizin nedeni, bazı düzenlemelerimizde metnin başında yer alan maden tanımı ile metin içindeki maden kavramlarının birbiriyle çeliştiği durumlara rastlanmasıdır. Nitekim, Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği önlemlerine İlişkin Tüzüğün³ 2. maddesinde yapılan “maden” tanımında yer alan “Kuyuları ve giriş çıkış yollarıyla yeraltındaki bütün kazıları...” ifadesiyle sadece yer altı madenleri ifade edilmiştir. Ancak tüzüğün yedinci kısmının birinci bölümünün “Maden ve Taş ocakları Açık işletmeleri” başlıklı ilk hükmü olan 353. maddede açık işletmelerde sürekli denetlenmesi gereken bölümler arasında “Kazı yapılan ve lağım atılan kademe cepheleri, ... ” sayılmıştır. Kademe cepheleri⁴ (=aynalar) sadece açık ocaklarda kullanılan bir terimdir. Bu itibarla, tüzüğün 2. maddesinde yapılan maden ocağı tanımının aksine söz konusu maddede maden ve taş ocakları dışındaki yer üstü ocaklarını da ifade edecek şekilde kullanılmıştır. Bu nedenle tüzükte maden ve taş ocakları için öngörölmüş hükümlerin tüm yer üstü ve yer altı madenlerinde ayırım yapılmaksızın uygulanması gerekir. Nitekim, yukarıda belirttiğimiz üzere Taşocakları Nizamnamesi 5177 sayılı yasayla 5.6.2004 itibariyle kaldırılmış ve taş ocakları 3213 sayılı Maden Kanunu kapsamına alınmıştır. Bu nedenle tüm mevzuatta madenler için getirilmiş düzenlemelerin niteliklerine uygun düştüğü ölçüde taş ocakları için de uygulanması gerekir.

Bununla birlikte bazı durumlarda kanun koyucu bu iki kavramı madencilik terminolojisini göz ardı ederek kullanmış, dolayısıyla kanunlarda yanlış ifadelerin kullanılmasına neden olmuştur. Bu tür hükümlerin bulunması halinde sistematik ve amaçsal yorum yöntemleriyle sonuca ulaşılabilir. Nitekim, 4857 sayılı İş Kanununun 66. maddesinin a fıkrasında “Madenlerde, taş ocaklarında...işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleriveya girmelerive bu yerlerden çıkmaları...”ifadesine yer verilmiştir. Ancak taş ocağı bir yer üstü madencilik tekniğidir. Dolayısıyla taş ocaklarında çalışılacak yerlere inilip buralardan çıkılamaz. Bu itibarla anılan fıkradaki “taş ocakları” ibaresi kaldırılmalıdır. Zira fıkranın amacı,

³22.10.1984 tarih ve 18553 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

⁴ Anılan tüzüğün 2. maddesinde kademe, açık işletmelerde belirli aralık, kot ve eğimlerle meydana getirilen basamak şeklindeki çalışma yerleri olarak tanımlanmıştır. Zira bu terimin yer altı madenlerindeki karşılığı “galeri” veya daha dar anlamıyla “ayak” tır.

günlük çalışma süresinden sayılan durumlar arasında yer ve su altı işlerinde çalışılacak yerlere inilip buralardan çıkılması için geçen süreler de yer vermektedir. Hükmün amacı esas alındığında burada sadece yer altı maden ocaklarının kapsam dahilinde olduğu anlaşılır. Nitekim, İş Kanununun 72. maddesinde sadece “maden ocakları” ibaresi yer almıştır. Ancak madde başlığından burada sadece yer altı maden ocaklarından söz edildiği kolaylıkla anlaşılır (Baycık, 2005, s.15).

İş Kanunu hükümleri, yer altı zenginliklerimize ilişkin mevzuata göre genel nitelikte olduklarından bunlarda kullanılan terimlerin madencilik terminolojisiyle uyumlarına özen gösterilmemiştir. Bununla birlikte, iş Kanununun 78. maddesi uyarınca çıkarılan Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, 3.12.1992 tarihli ve 92/104/EEC sayılı AB direktifi esas alınarak hazırlandığından “maden” kavramı bu direktifte ve yukarıda belirtildiği gibi geniş anlamıyla kullanmıştır. Yönetmeliğin kapsamına tüm yer altı ve yer üstü maden ocakları girmektedir. Bu nedenle 5.6.2004 tarihinden itibaren inşaat, yol yapımı gibi işlerde kullanılan taşlar da maden kapsamında yer aldığından bir açık ocak tekniği olan taş ocakları da söz konusu yönetmelik kapsamında değerlendirilmelidir.

Yasal mevzuatta görüldüğü üzere maden veya maden ocağı kavramları farklı anlamlarda kullanılmıştır. Sınırlama getirilmeyen durumlarda maden ifadesinden yukarıdaki açıklamalar geniş anlam çıkartılmalıdır. İş Kanununda olduğu gibi madde başlığı ile içeri arasında çelişkili olan durumlarda sistematik yoruma başvurularak kavramın yer üstü ya da yalnız belirli özellikteki maddeler için kullanılıp kullanılmadığı belirlenmelidir (Baycık, 2005, s.11).

Gelişen teknoloji ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği lehine çalışmaların hız kazanması özellikle uluslararası metinlerde bazı işkollarının kendi içinde tekrar gruplara ayrılmasına ve her grup için alınması gerekli iş güvenliği önlemlerin ayrı ayrı düzenlenmesine neden olmuştur. Her çeşit maden (yer altı ve yer üstü) ve işletme tekniği (şeritli madenler (stripmines), açık ocak madenler (open-pitmines), taş ocakları (quarries), uzun ayak (longwall) veya ayak-topuk (room-and-pillar) metotları için öngörülen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin öneriler, işçilerin karşı karşıya oldukları tehlikeler farklı olduğu için birbirinden ayrılır. İş sağlığı ve güvenliği konusunun dünyada ve ülkemizde önem kazanması, çoğunlukla gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı endüstri içinde sayıları artan küçük ölçekli madenler (small

scale mines) için özellikle ILO tarafından düzenlemeler yapılmasına neden olmuştur (Baycık, 2005, s.13).

Küçük ölçekli madenler, özellikle gelişmekte olan ülkelerin kırsal kesimlerinde işletilen, yoğun kadın ve çocuk işçi çalıştırılan, makineleşmemiş kayıt dışı ocaklardır. Bu ocakların sayısının giderek artmasının temelinde, bunların varlığının bilinmesine rağmen hukuken tanınmaması, böylece haklarında idari işlem ve denetim yapılamaması yatar (Baycık, 2009, s.14-15). Ülkemizde özellikle düşük kalorili madenlerin çıkarıldığı ocaklarda kazanç azdır. Bunları işleten ruhsat sahipleri iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaktan ve işletmelerine ilişkin vergileri ödemekten kaçarak kârlarını artırmak isterler. Bu nedenle üretimlerini olduğundan az göstererek küçük, kayıt dışı ocaklar işletirler.

Dünyada yaklaşık yüz milyon insanın geçimini sağladığı küçük ölçekli madenlerde, özellikle Çin, Bolivya, Meksika, Filipinler ve Mozambik'te altın, elmas ve değerli sanayi hammaddeleri çıkarılır. Bu nedenle, küçük olmalarına rağmen ülke ekonomisi için önemli bir üretim seviyesine sahip olan bu ocakların hukuken tanınması böylece denetim altına alınmaları gerekir. Böylece, devlet denetimi sayesinde bu ocaklarda sayıları oldukça fazla olan kadın ve çocuk işçilerin yasalara uygun koşullarda çalışmaları sağlanacak, hatta bir çoğunun bu ocaklarda çalışması engellenecek, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasıyla işçilerin çalışma ve yaşam koşulları düzelecek, madenlerde görülen iş kazası ve meslek hastalıkları azalacaktır. Ancak bu sonuçlar sadece anılan ocakların hukuken tanınması ile elde edilemez. Buna ek olarak, kişileri kayıt dışı ocak işletmeye iten maliyet düşürme amacı, bazı sübvansiyonlar ve pazarlama imkanı sağlanarak veya devlet hakkının üretimdeki payı düşürülerek ortadan kaldırılmalıdır. Bu şekilde maliyeti fazla yükselmeyen işletmeler iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ve ileri teknolojiye daha fazla para ayrılabilir. Unutulmaması gereken bir husus, işletmecinin kazancıyla iş sağlığı ve güvenliği yatırımları ve dolayısıyla kayıt dışı endüstrinin tercihi arasında sıkı bir ilişki olduğudur (Baycık, 2005, s.15).

1.3. Maden İşçisi

İş ve sosyal güvenlik hukuku bakımından incelenecek "maden işçisi", 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 60. maddesine göre hazırlanmış 1983 tarihli işkolları Tüzüğündeki 02 sıra numaralı madencilik işkoluna giren işyerlerinde iş akdiyle çalışanların tümünü ifade etmez. Araştırmanın amacı yer altı veya yer üstünde

yıpratıcı ve tehlikeli çalışma koşullarında maden çıkarma faaliyetini işgörmeye borcu olarak yüklenen kişilere tanınan ayrıcalıkları, bunların hak ve yükümlülüklerini belirlemek, bu kişilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesini sağlamak ve bu konuda ilgili kişilere başvurabilecekleri bir kaynak yaratmaktır. Bu nedenle inceleme konusu olan maden işçisi, 02 numaralı işkolunda kurulan sendikaların imzaladıkları toplu iş sözleşmelerindeki sanat gruplarına giren işçilerden sadece bazılarını kapsamaktadır. (Baycık, 2005, s.15-16).

Bu itibarla maden işçisini, geniş anlamda maden tanımının kapsamına giren işletmelerde, ağırlıklı olarak beden gücünü kullanarak 3213 sayılı Maden Kanununda tanımlanan maddelerin çıkarılması için gerekli herhangi bir aşamadaki iş görme edimini kamu veya özel kesim işverenlerine serbest iradesine dayanan iş akdiyle borçlanan kişi olarak tanımlayabiliriz (Baycık, 2005, s.15-16).

Burada belirtilmesi gereken bir husus, yer üstü maden işçileri ile yer altı veya yer üstü maden işletmelerinde yer üstünde çalışan işçilerin birbirinden farklı olduğudur. Nitekim yer üstü maden işçileri yer altı maden işçileri gibi ağırlıklı olarak beden güçlerini kullanarak maden cevherinin çıkarılması için gerekli herhangi bir aşamadaki faaliyeti iş görme borcu olarak ifa ederler. Yer altı veya yer üstü maden işletmelerindeki yer üstü işçileri ise, maden cevheri çıkarma faaliyeti dışında maden topografılığı, elektro-mekanik nezaretçiliği, lavuar (yıkama) işçiliği, nakliyatçılık, karo nezaretçiliği hatta aşçılık, hemşirelik gibi madencilğe özgü olmayan bazı görevler üstlenirler. Bu işçiler madencilik işkoluna giren işyerlerinde görev yaptıklarından maden işçileri ile aynı sendikalara üye olurlar ve aynı toplu iş sözleşmelerinden yararlanırlar; fakat bunlara toplu iş sözleşmeleriyle birbirlerinden ve maden işçilerinden farklı miktarda parasal haklar tanınır. Aynı şekilde iş ve sosyal güvenlik hukuku mevzuatının yanında diğer bazı kanunlarda da maden işçileri için getirilen ayrıcalıklardan bu işçiler yararlanamazlar (Baycık, 2005, s.17).

Son olarak uluslararası metinleri değerlendirdiğimizde, maden işçisinin yukarıda belirttiğimiz şekilde tanımlandığı dikkat çeker. Nitekim, 1935'te 46 sayılı sözleşme ile revize edilen 31 sayılı Kömür Madenlerinde Çalışma Süreleri hakkındaki ILO sözleşmesinin 2. maddesindeki "işçi" tanımı uyarınca maden işçisi, kömür madenlerinde madenin çıkarılmasıyla doğrudan veya dolaylı şekilde görevli, denetim ve idareye ilişkin işler dışında bedensel faaliyet gösteren çalışanlar olarak tanımlanmıştır (Baycık, 2005, s.18-19).

Aynı şekilde 2001 tarihli 1004 sayılı İngiliz Sosyal Güvenlik Yardımları Yönetmeliğinin (The Social Security [Contributions] Regulations) 10. bölümünün 14. maddesinde “madenci” kavramı tanımlanmıştır. Buna göre madenci, herhangi bir yer altı veya yer üstü kömür ocağında veya kömür ocağıyla ilgili bir yerde istihdam edilen kişilerdir. Kömür ocaklarında çalışan ve fakat teknik veya idari görevler üstlenenlerle kok fırınında çalışanlar gibi kömür çıkarma işine yardımcı herhangi bir faaliyet üstlenmeyen kişiler bu tanımın dışında tutulmuştur.

Bunların yanında “maden işçisi”ni sadece yer altı ocaklarında çalışanlarla sınırlayan hukuki düzenlemelere de rastlanmaktadır. Bu 1990 tarih ve 107 sayılı Kanada Kömür Madenciliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kömür işçisini, kömür işçisi sertifikasına sahip ve yer altındaki çalışma yüzeyinden maden veya taş çıkaran kişi olarak tanımlamıştır. Görüldüğü gibi Kanada mevzuatına göre kömür işçisi olmanın ön koşulu, Kömür Madenleri Kanununun 4. maddesi uyarınca atanan Müfettişler Kurulu kararıyla verilen yeterlilik belgesini almaktır (Baycık, 2005, s.20). Türkiye’de yer altı maden işçisi olmak için bir yeterlilik sertifikasının gerekli olmadığı bilinmektedir. Bunların yanında yer altında çalışacak işçilere işe başlamalarından önce belli bir süre iş sağlığı ve güvenliği ile mesleki açıdan intibaklarını sağlamak amacıyla eğitim ve bu eğitime ilişkin bir sertifika verileceği toplu iş sözleşmeleriyle de düzenlenmiştir.

Görüldüğü gibi, “maden” kavramının aksine “maden işçisi” kavramı ulusal ve uluslararası metinlerde oldukça açık, metin içerisinde çelişki yaratmayacak şekilde ifade edilmiştir. İnceleme konusunu oluşturan maden işçisi, yukarıda yapılan maden tanımının kapsamına giren işletmelerde, ağırlıklı olarak beden gücünü kullanarak 3213 sayılı Maden Kanunundatanımlanan maddelerin çıkarılması için gerekli herhangi bir aşamadaki iş görme edimi kamu veya özel kesim işverenlerine serbest iradesine dayanan iş akdiyle borçlanan kişi olarak ele alınacaktır (Baycık, 2005, s.20).

1.4. Çalışma Koşulları

Hukukumuzda normal çalışma süresi İş Kanununun 63. maddesiyle düzenlenmiştir. Buna göre “*Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünerek uygulanır*”. Buna karşılık belirli koşullar ve sınırlar dahilinde

kalınarak bu sürelerle uyulmaksızın iş yaptırılması da yine İş Kanunu hükümleriyle kabul edilmiştir.

Mevzuatla getirilen bu sınırlamalar kişisel olarak işçiyi koruma kaygısı taşır. Dolayısıyla işçilere ilişkin olarak öngörülen sınırlamalara uyulmak suretiyle işyerlerinde gece ve gündüz hatta 24 saat işe devam edilebilir.

İş Kanununun (İK) 63/4. fıkrası uyarınca yürürlüğe konan Sağlık Kuralları Bakımından Günde Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmeliktir.⁵ Maden işyerlerindeki çalışma sürelerini düzenleyen toplu iş sözleşmeleri incelendiğinde, bu yerlerde iki vardiya halinde veya yirmi dört saat aralıksız şekilde çalışıldığı görülür.⁶ Bu itibarla maden işyerlerinde uygulama alanı bulan bir diğer düzenleme, İK'nun 76/2. maddesi uyarınca çıkarılan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara ilişkin özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliktir. Bunların yanında En Fazla Yedibuçuk Saat Çalışma Yönetmeliğinin⁷ dışında kalan işyerlerinde uygulanan, İK 63/3 uyarınca hazırlanmış Çalışma Süreleri Yönetmeliği⁸ ile pnömokonyoz riski bulunmayan yer üstü maden işyerlerinde uygulama alanı bulan Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği⁹de maden işyerlerinde işin düzenlenmesine ilişkin hükümler içerirler (Baycık, 2005, s.71).

İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun'un **Madde 7** – 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir. “Yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için yer altındaki çalışma süresi; haftada en çok otuz altı saat olup günlük altı saatten fazla olamaz.”¹⁰

1.4.1. Çalışma süresinden sayılan haller

Çalışma süresinden sayılan haller incelenmeden önce “çalışma süresi” kavramının tanımlaması gerekir. İş Kanununda bu yönde bir hüküm bulunmamaktadır. Bununla birlikte İK 63/3 uyarınca çıkarılan Çalışma Süreleri

⁵15.5.2004 tarihli ve 25434 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

⁶TKİ IX. dönem TİS m. 19, Park Elektrik Madencilik AŞ 2. dönem TİS m.23. Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliğinin 3. maddesi ve TTK 20. dönem TİS'nin 22/A maddesi uyarınca TTK Armutçuk Müessesesi Daire Başkanlığının 19.8.2003 tarihli ilanı.

⁷7.4.2004 tarihli ve 25426 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

⁸7.4.2004 tarihli ve 25426 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

⁹06.04.2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

¹⁰TBMM, İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, Kanun No: 6552, Resmi Gazete 11 Eylül 2014, Sayı 29116 (Mükerrer) Madde 7.

Yönetmeliğinin 3. maddesinde çalışma süresi, işçinin çalıştığı işte geçirdiği sürelerle İK 66'ya göre çalışmış sayıldığı sürelerin toplamını olarak ifade edilmiştir. Bu itibarla maden işçilerinin yukarıda adı geçen yönetmelikler uyarınca belirlenmiş postalar halindeki ve/veya günlük 7,5 saatlik çalışma sürelerinin fiilen iş görülen süreler dışında hangi süreleri kapsayacağı İK 66 uyarınca saptanır (Baycık, 2005, s.78).

İş Kanununun 66. maddesinin a fıkrasına göre “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” çalışma süresinden sayılır. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi maddede geçen “yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde ...çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları” ifadelerinin kullanılması taşocaklarını ve diğer yer üstü madenlerini hükmün kapsamı dışında bırakır. Bu nedenle fıkra metninden “taşocakları” ibaresi çıkarılmalıdır.

Anılan hüküm, İK 66/c fıkrası ile birlikte değerlendirildiğinde, sadece yer atma inip çıkma için geçirilen sürelerin değil, işçinin iş görmeye hazır halde işverenin buyruğuna girdiği andan itibaren geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması gerektiği görülür. O nedenle Türkiye Taş Kömürü (TTK) 20. dönem sözleşmesinin anılan 17. maddesindeki gibi lambaların alınmasıyla iş süresinin başlayacağına dair bir düzenlemenin toplu iş sözleşmelerinde bulunmaması, bu yerlerde çalışan işçilerin lambalarını almaları, tertibe girmeleri veya kazma kürek almak gibi hazırlık işlerini yaptıkları zaman dilimlerinin iş süresinden sayılmasını engellemez. Nitekim Yargıtay da işe başlamadan önce yapılan tertiplerde geçen veya kazma, kürek almak gibi hazırlık işlerinin yapıldığı süreleri çalışma süresinden saymıştır (Baycık, 2005, s.79).

1.4.2. Postalar halinde çalışmalar

İş Kanununun 63. maddesi ile Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 10. maddesi gereğince haftalık çalışma süresi en çok kırk beş saattir ve bu süre aksi kararlaştırılmadıkça haftanın günlerine eşit olarak bölünür. Ancak bu düzenleme işçilerin şahıslarına yöneliktir. Bu itibarla işçiler için öngörölmüş sınırlara uyulmak kaydıyla işyerlerinde postalar halinde ve hatta 24 saat aralıksız işin devam etmesi mümkündür. Bu şekilde gündüz ve gece devamlı çalışma yaptırılması için

niteliğinden doğan bir zorunluluk olabileceği gibi, işveren tarafından tercih edilen bir çalışma şekli de olabilir (Baycık, 2005, s.79).

1.4.3. İşin niteliği gereği 24 saat çalışılacak maden işyerleri

Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliğinin 4. maddesinin a bendine göre “Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde posta sayısı 24 saatlik süre içinde en az üç işçi postası çalıştırılacak şekilde düzenlenir”.Kendiliğinden yanma özelliği olan maden cevherinin çıkarıldığı veya zemin yapısı nedeniyle göçük tehlikesi olan maden işyerlerinde yirmi dört saat işçi çalıştırma zorunluluğu işin niteliğinden kaynaklanır. Zira üretim, diğer bir deyimle kazı yapılan her bir veya iki (kazılan miktara göre değişir) vardiyanın ardından tahkimat ve bakım yapılmalı, ayaklar üretime hazırlanmalıdır. “Hazırlık” veya “Tahkimat ve Bakım” vardiyası olarak adlandırılan bu çalışma süresinde göçüklerin önlenmesi ve geride kalan maden tozlarının ocak yangınına neden olmaması için geçici tahkimat ve üretilen madenin taşınması işlevini gören konveyörler ötelenirken, geride kalan yerler de çökertilir. Bu işler olası kazaları önlemek bakımından üretim vardiyasının hemen ardından yapılmalıdır. Bu nedenle anılan maden işyerlerinde yirmi dört saat çalışılması işin niteliğinden kaynaklanır ve bu işyerleri adı geçen yönetmeliğin 4/a maddesinin kapsamına girer (Baycık, 2005, s.80).

TTK tarafından işletilen taş kömürü madenlerinde çıkarılan cevherin kendiliğinden yanma potansiyeli ve zemin yapısı nedeniyle göçük ihtimali yüksektir. Dolayısıyla bu maden ocaklarında 24 saat aralıksız çalışma zorunluluğu işin niteliğinden doğar. Nitekim TTK 20. dönem toplu iş sözleşmesinin 22/A maddesindeki “İşçilerin çalışma, dinlenme, işe başlama ve bitirme saatleri ile vardiyaların başlama ve bitme saatleri, vardiya adetlerive ara dinlenmeleri, işin ve işyerinin özellikleri göz önünde tutulmak suretiyle işçi sendikasının görüşü de alınarak işyerinde ilan olunur” hükmü gereğince TTK Armutçuk Müessesesi Daire Başkanlığı tarafından 19.8.2003 tarihinde ilan edilen çalışma sürelerini gösteren cetvelde Armutçuk Müessesesi için çalışma süreleri (23.30/24.00/7.30), (7.30/8.00- 15.00/15.30) ve (15.30/16.00- 23.00/23.30) olarak 3 posta halinde gösterilmiştir. İlanda ayrıca, işçilerin günlük yer altında kalış sürelerinin, ara dinlenmesi dahil yedi buçuk saat olacağı belirtilmiştir (Baycık, 2005, s.81).

Bunun yanında anılan sözleşmenin 17/4. maddesinde “Yeraltı işçilerinin lambalarını lambahaneden alıp, işlerinin bitiminden sonra lambahaneye teslimine kadar geçen süre ile iş Kanununun 66. maddesinde belirtilen süreler iş sürelerinden sayılır” kuralı hükme bağlanmıştır. Zira ilanda postaların başlangıç ve bitiş sürelerinin 30’ar dakikalık zaman dilimleri olarak belirtilmesinin nedeni de işçilerin lambalarını alıp kuyu başından yer altına inmelerinin uzun zaman almasıdır. Buna göre işçiler 23.30’da lambalarını alacak ve saat 24.00’e kadar yer altına inmiş olacaklardır. Aynı şekilde bu işçiler saat 7.00 civarında yer altındaki işlerini bitirerek 7.30’a kadar lambalarını bırakacaklardır. İşçilerin yer altına inip çıkmaları genellikle 15’er dakika sürmektedir. Bu nedenle 23.30-7.30 arası sekiz saat olsa da işçilerin çalıştıkları süre, ara dinlenmeleri çıkarıldıktan sonra yedi saat kalır. Bu nedenle fiilen yedi (veya yer altına iniş çıkış sürelerinin 15’er dakikadan fazla olması halinde daha az) saat çalışmalarına rağmen işçiler, ara dinlenmeleri kural olarak iş süresinden sayılmadığından, yedi buçuk saat çalışmış kabul edilirler (Baycık, 2005, s.82).

İK’nun 63. maddesi ve Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 10. maddesi uyarınca haftalık çalışma süresi en fazla 45 saat olduğundan ve işin niteliğinden dolayı 24 saat çalışılan işyerlerinde en az üç işçi postası çalıştırılması gerektiğinden bu işyerlerinde haftalık çalışma süreleri işgünlerine farklı şekilde bölünemeyeceği gibi, denkleştirme yöntemi de uygulanamaz. Söz konusu işyerlerinde zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması hallerinde tüm işçilere iki ay içinde telafi çalışması yaptırılması fiilen mümkün değildir. Bu, ancak az sayıda işçi çalışan maden işyerlerinde işçilerin gruplara ayrılması suretiyle, her vardiyada normalinden daha fazla işçi çalıştırılarak mümkün olabilir. Ancak işçinin kendi talebi ile izin almasında olduğu gibi, bir veya birkaç işçiyi konu alan telafi çalışmaları 24 saat aralıksız çalışılan maden işyerlerinde de mümkündür. Burada unutulmaması gereken husus, telafi çalışması yaptırılabilmesi için bu işyerlerinin En Fazla Yedibuçuk Saat Çalışma Yönetmeliği kapsamına girmemeleri gerektiğidir (Baycık, 2005, s.82).

Yirmi dört saat aralıksız çalışılan işyerlerinde İK 41 uyarınca *üretime yönelik* fazla çalışma yaptırılması da *fiilen* mümkün değildir. Hatta bu işyerleri En Fazla Yedibuçuk Saat Çalışma Yönetmeliği kapsamında iseler fazla çalışma yaptırılması hukuken de mümkün olmaz. Bununla birlikte bu yerlerde İK’nun 42. maddesine göre

bir arıza veya bir arızanın mümkün görülmesi halinde ya da makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin *normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu* ile fazla çalışma yaptırılabilir. Zira bu durumda işçiler üretimi veya iş sağlığı ve güvenliğini etkileyebilecek bir *olumsuzluğu gidermek için* çalışacaklarından bu hallerde sadece o bölüme ilişkin olarak postalar halinde çalışma sistemi duracak ve arıza veya tehlike giderilinceye kadar fazla çalışma yapılması fiilen mümkün hale gelecektir. Aşağıda ayrıntılı olarak görüleceği üzere, aynı durum işyerinin En Fazla Yedibuçuk Saat Çalışma Yönetmeliğine tabi olması halinde de söz konusu olacaktır.

1.4.4. İşveren tarafından postalar halinde çalışma yaptırılan maden işyerleri

Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliğinin 4. maddesinin b bendine göre “Bu maddenin (a) bendi dışında kalan ve işçi postaları ile yürütülen diğer işlerde 24 saatlik süre içinde çalıştırılacak işçi postaları sayısı, her bir işçi postasının çalışma süresi, 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında öngörülen Yönetmelikte belirtilen günlük çalışma süresini aşmayacak şekilde düzenlenir”.(Baycık, 2005, s.82-83). Buna göre işin niteliğinden doğan bir zorunluluk olmamakla birlikte işverence postalar halinde çalışma yönteminin seçildiği maden işyerlerinde çalışma süreleri İK 63/3 uyarınca çıkarılmış Çalışma Süreleri Yönetmeliğine göre belirlenebilir.

Bu itibarla, anılan işyerlerinde işveren işçilerin rızalarını almak kaydıyla haftalık çalışma sürelerini işgünlerine farklı sürelerle bölüştürebilir. Bunun gibi bazı durumlarda denkleştirme esasını uygulayabileceği gibi zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi ya da benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması yahut tamamen tatil edilmesi veyahut işçinin talebi ile kendisine İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi hallerinde, işçilerin çalışmadığı bu sürelere uygun olarak telafi çalışması yaptırılabilir. Aynı şekilde bu işyerlerinde İK 41, 42 ve 43 uyarınca fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışmanın yaptırılması da mümkündür. Ancak her halde günlük çalışma süresinin 11 saati geçmemesi gerektiği unutulmamalıdır (İK 63/2. ÇSY 4/3, 7/3). Aksi halde işveren veya işveren vekiline İK 104/1 uyarınca idari para cezası uygulanır (Baycık, 2005, s.82-83).

Bununla birlikte işveren günlük çalışma süresini 24 saat olarak belirlerse, bu durumda haftalık çalışma sürelerini işgünlerine farklı şekilde bölüştürmesi, denkleştirme yaparak yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması, bütün işçileri kapsayan telafi çalışması veya üretim amacıyla fazla çalışma yaptırması *fiilen* mümkün olmayacaktır. Tüm bu hükümlerin uygulanabilmesi için bu işyerlerinin En Fazla Yedibuçuk Saat Çalışma Yönetmeliğinin kapsamına girmemeleri gerekir. Bu açıdan bakıldığında işverence iş sürelerinin düzenlenmesine ilişkin olarak yukarıda belirtilen hususlar ancak pnömokonyoza neden olan tozların bulunmadığı yer üstü maden işyerlerinde söz konusu olacaktır (Baycık, 2005, s.83).

1.4.5. Günde en fazla yedi buçuk saat çalışılacak maden işyerleri

İş Kanununun 63. maddesinin 4. fıkrası uyarınca hazırlanan Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken işler Hakkında Yönetmeliğin 4/s ve 4/y bendleri uyarınca cıva maden ocakları hariç tüm yer altı maden ocaklarında ve pnömokonyoz yapan tozların bulunduğu yer üstü maden işyerlerinde günde en fazla yedi buçuk saat çalışma yapılabilir (Baycık, 2005, s.84).

Öte yandan Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliğinin 4/c bendindeki “Sağlık kuralları bakımından günde 7,5 saat ya da daha az çalışması gereken işlerde işçi postaları sayısı, her bir postanın çalışma süresi, 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrasında öngörülen Yönetmelikte belirtilen günlük çalışma sürelerini aşmayacak şekilde düzenlenir” hükmüyle En Fazla Yedibuçuk Saat Çalışma Yönetmeliğinin kapsamına giren maden işyerlerindeki posta sayılarının bu yönetmeliğe aykırı olmayacak şekilde düzenlenmesi öngörülmüştür.

Bu itibarla En Fazla Yedibuçuk Saat Çalışma Yönetmeliğinin kapsamına giren bütün işyerlerinde posta sayısı dikkate alınmaksızın iş süreleri, her işçinin günde en fazla yedi buçuk saat çalışması esasına göre düzenlenmelidir. Bu itibarla, iki posta uygulanmasının veya işin niteliği gereği ya da işverenin talebi uyarınca 24 saat aralıksız çalışılmasının bu işyerleri açısından bir önemi yoktur. Aynı durum bu yönetmeliğin kapsamına giren ve her ne şekilde olursa olsun yirmi dört saat aralıksız çalışılan maden işyerleri için de geçerlidir.

Nitekim maden işyerlerine ait birçok toplu iş sözleşmesinde günlük çalışma süreleri (24.00-8.00/ 8.00-16.00/ 16.00-24.00) olarak üç posta halinde belirlenmiş ve her postada İK 68/b ve Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliğinin 10. maddesine

uygun olarak 00.30 saat ara dinlenmesi verileceği öngörülmüştür. Adı geçen yönetmelik kapsamındaki maden işyerlerinde haftalık çalışma süreleri farklı şekilde işgünlerine bölüştürülmez ve denkleştirme esasına dayalı yoğunlaştırılmış iş haftası uygulanamaz. Aynı şekilde hem anılan yönetmeliğin 7. maddesi hem de Fazla Çalışma Yönetmeliğinin 7/a maddesi uyarınca bu işyerlerinde fazla çalışma yaptırılamaz.

Bunun gibi Çalışma Süreleri Yönetmeliği anılan işyerlerini kendi kapsamı dışında tutulmuş ve iş süreleri yönünden bunlara En Fazla Yedibuçuk Saat Çalışma Yönetmeliğinin uygulanacağı düzenlenmiştir (Yön. 10). Kanımızca bu yönde bir düzenleme olmasaydı dahi 4857 sayılı İş Kanunuyla çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi kapsamında öngörülen ve anılan yönetmelikte de düzenlenen denkleştirme esasına dayalı yoğunlaştırılmış iş haftası ve telafi çalışması gibi uygulamalara, belirli zamanlarda günlük iş süresinin yedi buçuk saatin üstüne çıkmasına neden olmaları nedeniyle başvurulamazdı (Baycık, 2005, s.85).

Bununla birlikte bu işyerlerinde de iş Kanununun 42. ve 43. maddeleri gereğince zorunlu veya olağanüstü hallerde fazla çalışma yaptırılabilir. Nitekim Türkiye Kömür İşletmeleri (TKİ), IX: dönem toplu iş sözleşmesinin 58. maddesinin d bendinde “Zorunlu sebepler dışında yeraltında 7,5 saatten fazla çalışılmaz” hükmüne yer verilmiş ve aynı maddenin a bendinde “Günlük çalışma sürelerinden fazla çalışma yaptırılan işlerde çalıştırılan işçilere, beher fazla çalışma saati için verilecek ücret, normal ücretinin saat başına düşen miktarının % 100 ilavesi ile ödenir” ifadesiyle fazla çalışma ücretinin İK 42/2’de belirtilenden daha yüksek oranda hesaplanacağı düzenlenmiştir. Aynı maddede söz konusu ücretin belirli durumlarda daha yüksek oranda ödeneceği hükme bağlanmıştır. Buna göre “Normal günlük iş süresinin devamı şeklinde olmamak şartı ile dinlenme halinde iken geçici sebeplerle işe çağrılanların yaptıkları bu fazla çalışma 3 saatten az olsa dahi 3 saat üzerinden fazla çalışma ücreti ödenir. Kendi günlük iş süresinin sona ermesinden sonra çalıştırılmak zorunda kalınan ve bu çalışması 3 saatten fazla süren işçinin bu fazla çalışmasının ücreti % 150 zamlı olarak ödenir”.Öte yandan sözleşmenin 50/c-2 hükmündeki “Yangın, göçük, su baskını, grizu, önemli mekanik arızalardan doğan olağanüstü hallerde de, bu gibi olaylarda görevlendirilenlere, bu olaylarda çalıştıkları her gün için sözleşmenin 1 .altı ayında 3.287.200.-TL/gün 2.altı ayında 3.583.1 00.-TL/Gün olarak ücret ödenir. Bu gibi olaylarda tahlisyecilik kursu görmemiş olan

işçilerde çalıştırılabilir” ifadesiyle bu tür zorunlu hallerde kazalarla ilgili görevi olmayan kişilerin de çalıştırılabileceği, çalıştırılan işçilere de olağanüstü hal primi ödeneceği belirtilmiştir. Bu kişilerin zorunluluk halinde günde yedi buçuk saatten fazla çalışabileceği İK 42’ye göre kabul edilmelidir (Baycık, 2005, s.85).

1.4.6. Maden işçilerinin parasal hakları

1.4.6.1. Asıl ücret

İş Kanununun 32. maddesinin 1. fıkrası uyarınca “Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır”. Bunun yanında işçiye ikramiye, prim, sosyal yardım gibi ek menfaatler sağlanabilir. Ancak iş hukukumuzda asıl olan temel (çıplak) ücret olduğundan anılan ek menfaatlerin temel ücrete eklenmesiyle oluşan geniş anlamda ücret ancak açıkça belirtildiği hallerde bazı hesaplamalarda esas alınır (örneğin EİK 14/11). Bunun yanında iş kazası ve meslek hastalığından doğan zararlar hesaplanırken, işçi veya destekten yoksun kalanların malvarlığındaki kayıplar geniş anlamda ücretin tamamından veya bir kısmından mahrum kalınması nedeniyle olduğundan burada açık bir yasa maddesine gerek kalmaksızın geniş anlamda ücret esas alınır. Yer altı maden işletmelerinde uygulanan toplu iş sözleşmelerinde işçilik sanatları (pano-ayak üretim işçiliği, hazırlık işçiliği, barutçuluk, elektrikçilik dinamik ambarcılığı gibi) ücret gruplarına ayrılır. İşçilere ödenecek ücret söz konusu gruplar dikkate alınarak hesaplanır (Baycık, 2005, s.89).

Bununla birlikte söz konusu gruplar her toplu iş sözleşmesinde, dolayısıyla her maden işletmesinde farklı yöntemlerle oluşturulur. Bu yöntemlerden birincisi, aynı sanatlara, yer altı ve yer üstünde icra edilmelerine göre farklı gruplarda yer verilmesidir. Bu şekilde yer üstünde çalışan işçilerin ücretleri daha alt ücret gruplarına, yer altında çalışan işçilerin ücretleri ise daha üst ücret gruplarına dahil edilir.

Maden işçilerinin ücretlerine ilişkin olarak belirtilmesi gereken bir diğer husus, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 23. maddesinin 3. bendiyle öngörülen gelir vergisi istisnasıdır. Buna göre “Toprak altı işletmesi halinde bulunan madenlerde cevher istihsali ve bununla ilgili diğer bütün işlerde çalışanların münhasıran yer altında çalıştıkları zamanlara ait ücretleri” gelir vergisi bağışıklığından yararlanırlar. Burada önemli olan *filen* yer altı maden işyerlerinde

yapılan çalışmalardır. Dolayısıyla maden işletmesinde yer üstünde çalışan işçi sadece bir gün yer altında çalışsa dahi o günlük ücreti vergi istisnası kapsamına girer. Bunun gibi yer altında çalışan işçi, ücretli mazeret izni aldığı dönemde izinli olduğu döneme ilişkin yevmiyesinden gelir vergisi kesilir. Zira bu dönemde işçinin yer altı çalışması bulunmamaktadır (Baycık, 2005, s.90).

1.4.6.2. Asıl ücrete ek ödemeler

İkramiyeler: İşverenin işçilerine, yaptıkları işten dolayı memnuniyetini veya işçi- işveren ilişkisindeki bağlılığı göstermek için ya da bazı özel durumlar (evlenme, doğum, yılbaşı gibi) nedeniyle verdiği ek ücretler “ikramiye” olarak adlandırılır. İkramiye alma hakkı, 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Hakkında Kanun ile tanınmıştır. Yasanın 1. maddesinde “Umumi, mülhak ve hususi bütçeli dairelerle mütedavil sermayeli, sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlarla belediyeler ve bunlara bağlı teşekküller, 3460 ve 3659 sayılı kanunların şumulüne giren İktisadi Devlet Teşekkülleri ve diğer bilcümle kurum, banka, ortaklık ve müesseselerinde müstahdem olanlardan İş Kanunu'nun şumulüne giren veya girmeyen yerlerde çalışmakta olan ve İş Kanunu'nun muaddel birinci maddesindeki tarife göre...işçi vasfında olan kimselere, ücret sistemleri ne olursa olsun, her yıl için birer aylık istihkakları tutarında ilâve tediye yapılır” hükmüne yer verilmiştir.

Yasanın 2. maddesinde, anılan 1. maddenin kapsamına giren işçilerden maden işletmelerinin *münhasıran yeraltı* işlerinde çalışanlarına, bu işlerde çalıştıkları süreyle orantılı olarak her yıl için ayrıca bir aylık ücretleri tutarında bir ikramiye daha verileceği öngörülmüştür. Bunlara ek olarak yasanın 3. maddesi, söz konusu işçilere 1. ve 2. maddelerde öngörülen ikramiyelerden ayrı olarak her yıl için bir aylık istihkakları tutarını geçmemek üzere Bakanlar Kurulu kararıyla bir ikramiyenin daha verilebileceğini düzenlemiştir. Bakanlar Kurulu, yasa kapsamına giren işyerlerindeki işçilere birer aylık istihkakları tutarındaki bir ikramiyenin daha verileceğini her yıl kararlaştırmaktadır¹¹ (Baycık, 2005, s.91).

Söz konusu ikramiyelerin yanında işverenler de toplu iş sözleşmeleri, iş akitleri veya işyeri uygulamaları uyarınca işçilere ayrıca ikramiye ödeyebilirler. Ancak anılan kanuna 1981 tarihli ve 2448 sayılı yasayla getirilen ek 1. maddede

¹¹26 Ocak 2004 tarihli ve 2004/6746 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile 2005/8376 sayılı ve 13 Ocak 2005 tarihli Bakanlar Kurulu kararı.

yukarıda yasa gereği ödenmesi gereken ikramiyeler yanında işverenlerin en fazla iki ikramiye daha ödeyebilecekleri ve bunların işçilerin birer aylık istihkaklarını geçmeyeceği hükme bağlamıştır.

Anılan yasayla 6772 sayılı kanuna getirilen ek 2. maddede ise, 6772 sayılı yasa kapsamı dışında kalan işyerlerinde işverenlerin en çok dört, münhasıran yer altında çalışan işçilerine de en çok beş ikramiye ödeyebileceğini düzenlenmiştir. Burada belirtilmesi gereken bir husus, işverenlerce ödenen ikramiyelerin 6772 sayılı yasaya göre ödenen ikramiyelerden farklı hesaplandığıdır. Zira yasanın 4. maddesinde yasa uyarınca ödenecek ikramiyeler için "Aylık istihkakların hesabında fazla mesai, evlilik, çocuk zamları veya primleri, aynı yardımlar, hafta ve genel tatil ücretleri gibi esas ücrete munzam tediye nazarı itibara alınmaz" hükmü öngörülmüştür. Bunun yanında işverenlerce verilecek ek ikramiyelere ilişkin olarak "Bu Kanun uyarınca işçilere yapılan ilave tediyelerden ayrı olarak, her yıl için her biri bir aylık istihkakları tutarını (hafta ve genel tatil ücretleri dahil) geçmemek şartıyla toplu iş sözleşmeleri ile en çok iki ikramiye daha verilebilir" denilerek hafta tatili ve genel tatil ücretlerinin de hesaplamalarda dikkate alınacağı belirtilmiştir (Baycık, 2005, s.91).

Yer Altı (Maden) Tazminatı: Bazı toplu iş sözleşmelerinde yer altı maden işyerlerinde çalışanişçilere "yer altı tazminatı" adı altında ek ödeme yapılacağı hükme bağlanmıştır. TTK 20. dönem toplu iş sözleşmesinin "Primler ve Muhtelif Ücretler" başlıklı 60. maddesinin f bendinde "Yer altında çalışan tüm işçi, usta, uzman ve nezaretçilere fiilen yer altında çalıştıkları günlere münhasır olmak ve başka herhangi bir ödemeyi etkilememek kaydıyla günlük çıplak ücretlerinin % 15'i (yüzde onbeş) oranında tazminat ödenir. Ancak Pano Ayak Üretim işçiliği (0201), Hazırlık işçiliği (0301) sanatlarının usta ve uzman ehliyet dereceleri ile yer altında çalışan maden nezaretçilerine tazminata ilave olarak aynı esaslarla sözleşmenin ilk altı ayında 978.600.-TL/gün, 2. altı ayında 1.066.700.-TL/gün ödenecektir" hükmü ile sözkonusu tazminat ile üretimişçilerine, hazırlık işçilerine ve yer altı nezaretçilerine bu tazminatla birlikte verilecek ek ödeme düzenlenmiştir. (mayıs 2015 tarihi verilerine göre). Ancak burada unutulmaması gereken husus, anılan tazminatın *fiilen* yer altında çalışılmış olmasına bağlı olarak ödeneceğidir. TKİ IX. dönem toplu iş sözleşmesinin 56/f bendinde de paralel bir hüküm bulunmaktadır. Ancak bu hüküm sadece, işçilere fiilen yer altında çalıştıkları döneme münhasır olmak üzere

ücretlerinin %11'i oranında tazminat ödeneceğini düzenlemiştir. Bunun yanında üretim işçilerine, hazırlık işçilerine ve nezaretçilere verilecek ek ödemeye ilişkin sözleşmede hüküm bulunmamaktadır (Baycık, 2005, s.95).

Primler: İşçinin üstün bir çaba göstererek, nitelik ve nicelik açısından başarılı bir biçimde yaptığı işin karşılığı olarak ödüllendirilmesi amacıyla verilen ek bir ücrettir. Maden işçilerine ödenecek primler genellikle toplu iş sözleşmelerinde ve bu sözleşmelere dayanılarak maden işleten Kamu İktisadi Teşebbüsü (KIT)'lerin genel müdürlüklerince hazırlanan yönetmeliklerde düzenlenir (Baycık, 2005, s.96).

Olağanüstü Hal Primi: TTK 20. dönem toplu iş sözleşmesinin 60/c-2 bendindeki “Yangın, göçük, su baskını, grizu, önemli mekanik arızalardan doğan olağanüstü hallerde de, bu gibi olaylarda görevlendirilenlere, bu olaylarda çalıştıkları her gün için sözleşmenin 1 .altı ayında 3.287.200.-TL/Gün 2.altı ayında 3.583.100.-TL/Gün olarak ücret ödenir. Bu gibi olaylarda tahlisiyecilik (kurtarma) kursu görmemiş olan işçilerde çalıştırılabilir” hükmüyle olağanüstü hal primi öngörülmüştür. Buna paralel bir hüküm, TKİ IX. dönem toplu iş sözleşmesinin 56. maddesinde yer alır. Buna göre, yangın, göçük, su baskını, grizu, iş kazaları ve önemli mekanik arızalar gibi olağanüstü durumlarda çalıştırılan işçilere her gün için toplu iş sözleşmesinin birinci altı ayında 2.191.700 TL/gün, ikinci altı ayında ise 2.389.000 TL/gün ödemede bulunulur. Anılan maddenin D bendinde ayrıca “...işyeri içinde doğan ve doğması olası bir tehlikeyi veya kazayı önlemek için zamanında önlem alan ve çaba gösterenler ...taltif edilerek 12.000.000 TL'ye kadar olağanüstü primle ödüllendirilirler” ifadesiyle başka koşullara bağlı olarak verilen olağanüstü hal primi hükme bağlanmıştır (Baycık, 2005, s.96).

Teşvik Primi: Primler işçiyi daha verimli çalışmaya özendirmek amacıyla verildiklerinden üretimin artmasına katkı sağlayan işçilere toplu iş sözleşmeleri ve bunlara dayanılarak hazırlanan yönetmeliklerle “teşvik primi”, “kazı ek ödeme” gibi adlar altında primler öngörülmüştür. TTK Genel Müdürlüğünün Üretim Prim Yönetmeliği uyarınca kömür üretimi yapan müessese ve işletmelerde pano-ayak üretim işçisi ve ustası, sondajcı, nezaretçi, vardiya sorumlusu ile mesul şefe; Lağım Prim Yönetmeliği uyarınca taştta ahşap ve/veya madeni bağ ile sürülen düz veya meyilli galerilerde çalışan nezaretçi ve işçilere; Taban Prim Yönetmeliği uyarınca kömür ve kısmen taştta ahşap veya madeni bağ ile tahkimat yapılarak sürülen galerilerde çalışan nezaretçi ve işçilere üretime ilişkin belirli sınırların aşılması

halinde prim ödenir. Yönetmeliklerle öngörülen sınır değerler ve bunların aşılması formüllerle hesaplandığından çok fazla teknik bilgi gerektirirler (Baycık, 2005, s.97).

İşverenin söz konusu hükümlere dayanarak ödemeye başladığı teşvik primlerinin işyeri uygulaması halini almasıdır. Tüm işçilere veya işçilerin belirli bir bölümüne, aynı koşullar altında devamlı olarak ödenen primlerin işyeri uygulamasına dönüşmesi için, bu ödemelerin mutlak bir davranış haline geldiğini işçilerin dürüstlük kuralına göre çıkarmalarına yetecek bir süre devam etmesi gerekir. Bu koşulların gerçekleşmesi halinde işverenin teşvik primi ödemesi toplu iş sözleşmesinin eki niteliğini kazanacak ve anılan sözleşmeler sona erinceye kadar uygulanacaktır (Baycık, 2005, s.97).

Gece (Vardiya) Zammı: Postalar halinde çalışılan işyerlerine ilişkin toplu iş sözleşmelerinde gece olarak nitelendirilen zaman diliminde çalıştırılan işçilere “gece zammı” veya “vardiya zammı” adı altında yapılan ek ödemedir. TTK 20. dönem toplu iş sözleşmesinin 21. maddesi uyarınca “Gece çalışma süresi 20.00’de başlayarak sabah saat 07.00’ye kadar geçen 11 saatlik zaman bölümüdür”. Sözleşmenin buna uygun olarak düzenlenen 60/e bendinde de “Çalışmaları akşam saat 20.00’den başlayarak, sabah 07.00’ye kadar geçen gün dönemine rastlayan işçilere bu sürede çalıştıkları saat başına Toplu iş sözleşmesinin 1 .altı ayında 110.400.-TL/saat 2.altı ayında 120.400.-TL/saat olarak ödenir” hükmü öngörülmüştür (Baycık, 2005, s.99).

Aynı yönde başka bir düzenleme de TKİ’nin IX. dönem sözleşmesinin 18. ve 57. maddelerinde yer alır. Bunlara göre, gece çalışma süresi, 19.00’dan 06.00’ya kadar geçen 11 saatlik dönemdir. Çalışmaları bu döneme rastlayan işçilere anılan sürede çalıştıkları saat başına gece primi olarak sözleşmenin birinci altı ayında 110.400 TL/saat, ikinci altı ayında 120.400 TL/saat ödenecektir (Baycık, 2005, s.99).

Kuru Katık Bedeli ve Yemek Yardımı: Bazı toplu iş sözleşmelerinde yer altında çalışan işçilerin daha fazla enerjiye ihtiyaçları olduğu gerekçesiyle kuru katık bedeli adı altında ek ödeme yapılır. TTK 20. dönem toplu iş sözleşmesinin 64. maddesinde “sosyal ödemeler” başlığı altında, yer altında çalışan işçilere, tüm işçilere ödenen yemek bedelinin yanında kuru katık bedeli de ödeneceği düzenlenmiştir. Buna göre anılan işçiler her gün için toplu iş sözleşmesinin 1. altı ayında 274.400 TL, 2. altı ayında ise 299.100 TL kuru katık bedeli alacaklardır. TKİ’nin IX. dönem toplu iş sözleşmesinin “sosyal yardımlar” başlıklı 60. maddesinde de “Yer altında çalışan işçilere fiili çalışma günleri için; Toplu iş

sözleşmesinin 1. altı ayında 274.400 TL / Gün, 2. altı ayında 299.100 TL / Gün kuru katık bedeli ödenir” düzenlemesine yer verilmiştir (Baycık, 2005, s.101).

Yer Üstü İşçisinin Yer Altında Geçici Süre Çalıştırılması: Maden işletmelerinde yer üstünde çalışan işçiler, gereken hallerde geçici olarak yer altında çalıştırılabilirler. Yer üstünde çalışan işçilerin yer altında da çalışabilmeleri için sanatlarını yer altında icra etmelerine yönelik bir eğitimden geçirilmeleri gerekir. Bu şekilde işçi yer altındaki risklere karşı nelerin yapıp nelerin yapılmaması gerektiğini bilecek ve ona göre hareket edecektir. Örneğin yer üstünde çalışan kaynakçının yer altında geçici de olsa çalıştırılması, özellikle grizulu ocaklarda büyük tehlike yaratır. Kaynakçıya bu yönde bir eğitim vermeyen işveren, ehliyetsiz işçiyi yer altında çalıştırması ve bu nedenle bir zararın ortaya çıkması halinde iş güvenliğine ilişkin her türlü tedbiri almadığı, özellikle eğitim ödevini yerine getirmedeği için kusurlu sayılacaktır (İK, Md. 77). Bunun yanında toplu iş sözleşmelerinde anılan eğitimin verileceğine dair bir hükmün bulunması halinde Md. 77’ye başvurulmaksızın anılan sözleşme hükmü uyarınca işveren kusurlu olacaktır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle işverenin sorumluluğuna aşağıda değinileceğinden burada ayrıntıya girilmeyecektir. Özel sektörde işletilen maden işyerlerinin toplu iş sözleşmelerinde bu konuya ilişkin düzenleme bulunmamakla birlikte KIT’lere ait maden işyerlerinin toplu iş sözleşmelerinde söz konusu işçilerin hak kayıplarını önlemeye yönelik hükümler öngörülmüştür. TTK için imzalanmış 20. dönem toplu iş sözleşmesinin 61. maddesinde, yer üstünde puantajı yapılan işçilerin (yer üstü sanatı icra edenlerin) işin gereği olarak yer altında fiilen çalıştıkları günler için yer altı işçisi sayılacakları belirtilmiştir. Bu nedenle bu işçiler grup ücret farklarından, ilave tediye ve ek ikramiyelerden, katık ücretinden, varsa bedelsiz yakımlık kömür farkından, primlerden, Gelir Vergisi Kanununa göre vergi bağışıklığından ve yer altı tazminatından yer altında çalıştıkları günlerle orantılı olarak yararlanırlar. Bunun yanında anılan işçiler hafta tatili gününden önce bütün hafta devamlı olarak yer altında çalıştırılmış iseler hafta tatili ücretleri de sadece o dönem için dahil oldukları yer altı grup ücreti üzerinden ödenecek ve gelir vergisi kesintisi yapılmayacaktır (Baycık, 2005, s.101).

TTK maden işletmelerinde yer üstünde çalışan işçiler, kendileriyle aynı sanatı icra eden yer altı işçilerine nazaran daha düşük ücret grubuna dahildirler. Geçici olarak yer altında çalışan işçinin yevmiyesi, kendi sanatına karşılık gelen yer altı

ücret grubuna göre belirlenecektir. Bu nedenle anılan hükümde grup ücret farkının ve hafta tatili ücretinin yer altı grup ücreti üzerinden ödeneceği hükmüne bağlanmıştır. Paralel bir düzenleme, TKİ için imzalanmış IX. dönem toplu iş sözleşmesinin 17/B maddesinde yer alır. Buna göre, yer üstünde puantajı yapılan ancak işin gereği olarak yer altında çalıştırılan işçiler, yer altında çalıştıkları süreyle orantılı olarak ilave ikramiyelerden, kuru katık bedelinden, vergi bağışıklığından yararlanırlar. Ayrıca hafta tatili gününden önce altı işgünü yer altında çalıştırılan yer üstü işçilerinin hafta tatili ücretleri yukarıda belirtilen ek ödemeler dikkate alınarak hesaplanır ve bu ücretler gelir vergisinden istisna tutulurlar (Söz.17/B-c) (Baycık, 2005, s.102).

1.5. Yeraltı Kömür Madenciliğinde İş Güvenliği

1.5.1. İş güvenliği ile ilgili kavramlar

Yaşam hakkı insan haklarının temelini oluştururken, yaşamın en temel unsuru insandır. Üretim, ticaret, çalışma, çevre sağlığı ve düzenlemeler, yasalar, kurallar insanların, özgür ve insan onuruna göre sağlıklı ve güvenlik içinde yaşarken, esenlik içinde olması üzerinedir. Hakların temelini oluşturan yaşam hakkı ve diğer hakların referans noktası ise yaşam hakkı üzerine geliştirilmiştir. Çalışma olgusu yaşamın bütünü içinde temel bir faaliyet alanı olarak insanlık tarihi ile başlamıştır. İlk çağlardan günümüze yaşanan gelişmeler özellikle sanayi devrimi ile başlayan süreçte sanayileşmenin, üretim, çalışma güvenliği, sağlığı çalışma hayatında önemli ve düzenlenmesi gereken kurallar olarak görülmüştür. İşçilerin, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, örgütlenmesi gibi olgularla başlangıçta işçi sağlığı ve güvenliği sadece işçilerin işyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamına kavuşturulmalarını amaçlayan çalışmalar zaman içerisinde gelişerek iş sağlığı ve güvenliği kavramına dönüşmüştür. İşçi kavramı iş kavramının alması, çalışma nedeniyle işten ve iş ortamından kaynaklanan riskler sadece işçileri değil bütün çalışanları etkilemektedir. İş güvenliği geniş anlamda işyeri ve işçi ile sınırlı kalmaksızın, işletmenin gerçekleştirdiği faaliyetlerden etkilenen tüm insanların güvenliğine etki eden tehlikelerin ve tehlikeleri doğuran etkenlerin ortadan kaldırılması veya azaltılması çalışmalarıdır (Kılış, 2014, s.4-5).

Genel anlamda işletmelerde iş güvenliği “işin yürütüm şartları sebebiyle doğacak tehlikelere ve meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine karşı önlemler almak üzere yapılan sistemli

çalışmalardır.” (Kurt, 2013, s.15). İş güvenliğinin amacı; çalışanların bedensel ve ruhsal sağlığını korumak, işletmenin güvenliğini sağlamak ve çalışanları olumsuz etkilerden korumak, işletmedeki riskli durumları ortadan kaldırarak üretimin güvenliğini sağlamak ve verimli bir çalışma oluşturmak, meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının olumsuz sonuçlarından hem çalışanları hem de işletmeyi koruyarak maddi ve manevi zararları ortadan kaldırmaktır (Kılış, 2014, s.16).

Avrupa Birliği (AB) İş Hukukunda iş sağlığı ve güvenliği sistemi, Türk İş Hukukundaki mevcut iş sağlığı ve güvenliği anlayışından esaslı biçimde ayrılmaktadır. Çerçeve Yönergede yer verilen işverenin temel yükümlülükleri içerik açısından ayrıntılı incelenmeyerek Yönergenin diğer maddeleri ve iş sağlığı ve güvenliğine dair ilgili AB ve Türk mevzuatıyla olan ilişkisi belirlenecektir. Bu amaçla Yönergenin 5. ve 6. maddelerinden anlaşılan farklı yükümlülükler tespit edilecektir. Daha sonra söz konusu temel yükümlülüklerin Yönergenin düzenleme yapısı itibariyle amaçları ve hukuki sistematik açısından diğer yükümlülüklerle göre yerleri ortaya konulacaktır. Böylelikle çalışmanın ilerleyen bölümlerinde bu iki maddeden anlaşılan yükümlülüklerin ayrıntılı biçimde incelenmesi için temel bir çerçeve oluşturulmuş olacaktır. Daha sonra ise ülkemizde Çerçeve Yönerge temelli bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girdiğinde ortaya çıkacak yeni sistem hakkında, bu karşılaştırmadan elde edilen veriler ışığında bazı çıkarsamalarda bulunulacaktır. AB Yönergesinin işverenin temel yükümlülükleri bağlamında mevcut İş Kanunu düzenlemeleri ile Çerçeve Yönerge ve dolayısıyla da İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Taslağında öngörülen sistemin bir karşılaştırması yapılacaktır (Kabakçı, 2009, s.14).

Ancak tüm bunlardan önce iş sağlığı ve güvenliğinin hukuk sistemi içindeki yerinin, açıkçası kamu-özel hukuk niteliğinin ortaya konulması, iş sağlığı ve güvenliği kurallarının değerlendirilmesinde yol gösterici bir işleve sahiptir. Bu çerçevede ilkin iş sağlığı ve güvenliğinin kamu hukuku mu yoksa özel hukuk kapsamında mı sorusu aydınlatılmaya çalışılacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunmasını hedefler. Bunu sağlamak, onları çalıştıran kimseler olarak en başta işverenlerin ödevidir. Çünkü işçinin işini yaptığı sırada vücut ve ruh bütünlüğüne yönelen tehlikelerin kaynağı, işverence iş organizasyonu kapsamında yürütülen faaliyetlerin

sonucudur* İŒçi iŒ szleŒmesi ile iŒverenin iŒ organizasyonuna dahil olur ve iŒyeri ortamının yaratacağı fiziki tehlikelere açık hale gelmektedir. Bu nedenle iŒveren iŒ szleŒmesinden doğan bir borç olarak iŒiyi gözetmeli, onun iŒ sağlığı ve güvenliğini sağlamalıdır. Ancak iŒ sağlığı ve güvenliğinin yaŒamsal amacı, bu hukuk dalını salt iŒverenin ya da iŒinin sorunu olmaktan çıkartır, sosyal devlet ilkesi gereği iŒ sağlığı ve güvenliği devletin ve giderek toplumun sorunu haline gelir. Bu nedenle devlet iŒ sağlığı ve güvenliğine belirleyici olarak müdahil olur, iŒi ile iŒveren arasındaki iŒ iliŒkisi iŒ sağlığı ve güvenliği yönüyle adeta üçlü bir iliŒkiye dnŒr (Kabakçı, 2009, s.15).

Belirtilen nedenle iŒ sağlığı ve güvenliği, iŒ hukukunda olduğu gibi hemen karma bir hukuk dalı olarak nitelenebilecekse de bu hukuk dalının yaŒamsal amacı, bunun sağlanması devletin rolü ve özellikle de iŒ sağlığı ve güvenliğinin kendisine özgü yaptırımları, bu Œekilde bir basite indirgemeye engel oluŒturur. Bu çerçevede iŒ sağlığı ve güvenliğinin hukuk sistemindeki yerinin tayin edilmesi, özel ve kamu hukuku kapsamında nitelendirilen düzenlemelerin karŒılıklı iliŒkilerinin tespiti önemlidir. Çünkü zel hukuk kapsamındaki kurallar ile kamu hukuku kapsamındaki kurallar, aynı yaptırımlara tabi tutulamaz.

Ülkelerin sanayileŒmesine paralel bir biçimde iŒilerin sağlık ve güvenlik içinde alıŒmalarının sağlanması, çözümü gereken en önemli sorunlardan biri olarak ortaya ıkmıŒtır. Ne var ki, günümüzde en geliŒmiŒ ülkelerde bile iŒ kazası ve meslek hastalıklarının nleme konusunda baŒarıya ulaŒıldıđını ne sürmek mümkün değildir. Ülkemizde ise, sorun ne yazık ki en çarpıcı biçimiyle gündemdedir. Endüstrideki yeni teknik ve metotların uygulanması, alet ve makinelerin çoğalmasında da iŒ kazası ve meslek hastalıklarında artıŒa yol amıŒtır. Diğer taraftan iŒverenlerin üretimi artırma ve bunu mümkün olduğu kadar ucuza mal etme çabaları, kadın ve çocukların da alıŒmak zorunda kalmaları elveriŒsiz koŒulların doğmasına sebebiyet vermiŒtir. Tüm bu nedenlerle, iŒi sağlığının korunması ve iŒ güvenliğinin sağlanması insani bir gereklilik olarak ortaya ıkmıŒtır (zel, 2009, s.4).

Acaba, lkemizde iŒ kazaları ve meslek hastalıklarının yüksek oranda ortaya çıkması, iŒ güvenliği konusundaki teknik yetersizliklerden mi kaynaklanmaktadır?

*Öğretide bu tehlike (risk) ilkesi olarak nitelendirilmiŒtir. Buna göre iŒveren, yürütmekte olduğu iŒ nedeniyle bir tehlike yaratmaktadır ve tehlikeyi yaratan, onun sonuçlarına da katlanmalıdır (AKIN, Maddi Tazminat, 90).

Başka bir deyimle, kazalar örneğın bunları oluşturan nedenlerin saptanması konusundaki bilimsel ve teknik yetersizliklerden ya da önleme tekniklerinin üretim yöntemlerinin süratli gelişmesini izleyememesinden mi doğmaktadır? Yoksa, işyerlerinin yürürlükteki hukuk kurallarına uygun bir davranış içinde görülmesi mi bu sonucu yaratmaktadır? Teknik nedenlerin iş kazalarının doğumunda etkili bulunduğuna inanmakla birlikte, esas etkenin iş güvenliği önlemlerine uyma konusunda işyerlerinde yeterli özenin gösterilmemesi olduğu görülmektedir. Ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerine ilişkin istatistikler bu yargımızı geniş ölçüde destekleyecek niteliktedir(Özel, 2009, s.4).

Türkiye’de iş güvenliği konusunda yaratılmış tüm hukuki kurum ve mekanizmaların, getirilmiş hukuki yaptırımların ne ölçüde etkili ve amaca hizmet edici nitelikte olduğunu araştırmak gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin tanımı Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve ILO’nce; “iş ile ilgili azami fiziksel ve zihinsel sağlığı kolaylaştırıcı, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının kurulması, sürdürülmesi ile işin, işyerinin ve çalışanların fiziksel ve ruhsal durumlarını dikkate alacak şekilde düzenlenmesi konusunda işçi, işveren ve işçi/işveren temsilcilerinin bilgilendirilmesi” olarak düzenlenmiştir. 11.09.2008 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Taslağı’nda da bu konuda tanım yapılmama yoluna gidilmiştir. Ancak taslağın 1. maddesinde belirtildiğı üzere bu kanunun amacı; “çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması, şartların sürekli iyileştirilmesi, mesleki risklerin önlenmesi, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması ve bu hususta alınacak önleyici ve koruyucu tedbirler ile çalışan ve temsilcilerin eğitimi, bilgilendirilmesi, görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması konusunda usul ve esasları düzenlemek” olarak belirtilmiştir¹².30/06/2012 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda da iş sağlığı ve güvenliği tanımına yer verilmemiştir.¹³

İş sağlığı ve güvenliğini; “iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek üzere, işyerinde alınması gerekli önlemler bütünü ile çalışanları eğiterek, gözetim ve denetim görevini yapmaktır” şeklinde de daha kısa olarak tanımlayabiliriz (Özdemir, 2004, s.22).İş ortamı ve iş ortamının çevrisi, çalışma esnasında ortaya çıkan bütün risklerden çalışanların korunması ve korunmanın sağlanması için alınan tüm

¹² www.isggm.gov.tr14.05. 2015 tarihinde ilgili internet adresinden ulaşılmıştır.

¹³ http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm

önlemleri kavramın konusunu oluşturmaktadır (Arıcı, 1999, s.51). Günün olağan akışı içerisinde sık rastlandığı durumlar gibi iş sağlığı ve güvenliği kavramları ayrı ayrı ele alınırsa, özü itibarıyla bu iki kavramın birbirini tamamlayan ve birinin olmadığı ya da eksikliğinde diğerini etkileme oranı yüksektir. Dolayısıyla bu iki kavramın birbirinden ayrı olarak değerlendirme ve incelemenin güçlüğü anlaşılmaktadır. Sağlık konusunda gerekli tedbirlerin alınmaması sonucu işçiler hastalanır ve sağlıklarını kaybederler. İş güvenliği tedbirlerinin alınmaması halinde de işçiler kazaya uğramakta, vücut bütünlüğünde arızalar ve kayıplar olabilmektedir. Dolayısıyla, sağlık ve güvenlik birbiri ile etkileşim halinde olan iki kavramdır (Arıcı, 1999, s.48; Kılıç, 2006, s.18).

1.5.1.1. İş ve işçi sağlığı

Sağlık, birey, aileleri, toplumları ve onların yaşadığı ülkeyi ekonomik ve sosyal açıdan yakından ilgilendirmektedir. Bireyin beden ve ruhsal açıdan iyilik halinin koşutu sağlığın belirleyicileri olan çevre, genetik, yaşam koşulları ve sağlık hizmetlerine ulaşabilirliği ile ilgilidir (Tengilimoğlu, Işık ve Akbolat, 2014, s.70). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda anayasal haklar kapsamında vatandaşların sağlık hakkına şu şekilde yer vermiştir: “Herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Devlet herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak, insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi arttırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet verimliliğini düzenler.” (TBMM, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982, Md.56). Ekonomik gelişmenin ve gelişmişliğin en önemli unsurunu oluşturan insan gücü kaynağının ekonomiye olan katkısı olmaktadır.

WHO sağlık tanımında; “bedensel ve ruhsal tam bir iyilik hali” olarak tanımlamıştır. İş sağlığı da kavram olarak, çalışan bir kişinin çalışma koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin asgari düzeye indirildiği bir iş çevresinde huzurlu biçimde yaşayabilmesini anlatır. Söz konusu tehlikelerin önüne geçilmesi veya hiç değilse asgari düzeye indirilmesi ise; çeşitli meslek dallarında çalışan kişilerin fiziki, düşünsel ve sosyal açıdan tam iyi olma durumlarının sağlanması ile sürdürülmesini ve çalışma koşulları veya kullanılan maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini amaçlamaktadır (Özel, 2009, s.6).

İşçinin beden sağlığının yanı sıra ruh sağlığının korunması da iş sağlığı kavramı içine girer. Özellikle sanayi sektöründeki çalışma düzeninin, çalışanların ruhi bozukluklarını çoğalttığı bir gerçektir. Bununla birlikte, işletmeden ve üretimden kaynaklanan sağlık problemlerinin çevresel etkileri de iş sağlığının konusuna girmektedir. İşçinin iş hijyeni kurallarını bilmesi ve olası risklerden korunması işveren tarafından sağlanmalıdır. İş ortamındaki mevcut ve muhtemel sağlığı etkileyen risk faktörleri karşısında işçinin sağlığının korunması esas alınmalıdır(Özel, 2009, s.6).

İş güvenliği, kavram olarak, işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda, işverene getirilen yükümlere ilişkin teknik kuralların bütünüdür. İşin güvenli biçimde gerçekleştirilmesi ya da işçi açısından fiziki bir kayba neden olmadan gerçekleştirilmesi faaliyetlerinin bütünüdür. İş güvenliğini, "işçilerin işyerine işin görülmesi ile ilgili olarak meydana gelen tehlikelerden, bedensel ve ruhsal olarak zarara uğramamaları için alınması zorunlu hukuki, teknik ve tıbbi önlemlere yönelik sistemli çalışmalardır" şeklinde de tanımlayabiliriz(Özel, 2009, s.7). İş güvenliğinin temel ilkelerini ise, işyerindeki güvensiz koşulları veya tehlikeli durumu ortadan kaldırmak ve çalışanın güvensiz eylemlerini ve tehlikeli davranışını en aza indirmek oluşturur (Özdemir, 2004, s.21).

İşyerinde kullanılan bütün araç gereç ve maddelerin kullanım ve varlığında doğabilecek birtakım riskler söz konusudur. Bu risklerin tespiti ve bunlara karşı ne gibi koruma tedbirlerinin alınabileceğinin tespiti iş güvenliğinin konusu içindedir. Bu anlamda işyerinin biçimi, planlama ve inşası, makinelerin montajı ve işleyişi ile ilgili her şey bu kavramın kapsamı içindedir (Kılıç, 2006, s.19). Tedbirlerin alınması yönünden, iş güvenliği daha ziyade teknik açıdan güvenliğin sağlanmasını hedeflemektedir (Özel, 2009, s.6).

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacını, mesleki tehlikelerin önlenip, çalışanların sağlık ve yaşamlarının korunması şeklinde tarif edebiliriz. Bu kapsamda iş sağlığı, sağlıklı bir yaşam çevresi için gereken sağlık kurallarını içerirken; iş güvenliği, daha çok işçinin yaşamına vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekli teknik kuralları ele almaktadır. Her iki kavram da birbirinden kolay kolay ayrılamayıp bir bütünü oluşturur.4857 sayılı İş Kanunu'nun

beşinci bölüm başlığını da bir bütün olarak “iş sağlığı ve güvenliği” oluşturmaktadır. Özel kanunda da iş sağlığı ve güvenliği tanımına yer verilmemiştir (Özel, 2009, s.7).

İş sağlığı ve iş güvenliği, hem kavram hem de kavramın muhtevası bakımından farklı farklı tanımlanmakta ve muhtevalandırılmaktadır. Bu itibarla, kavramın taşıdığı anlamların belirlenmesi ve bu çerçevede muhtevasına nelerin dahil olacağına ortaya konulması gerekir. Hemen işaret edelim ki, kavramda anlam değişmesinin ve muhtevada genişlemenin olması mukadderdir. Bunun sebeplerini konunun, sanayileşme, teknolojik gelişme ve de insan haklarındaki gelişmelerden büyük ölçüde etkilenebilen bir nitelik taşımasında aramak lazımdır (Taştan, 2008, s.31).

Bilindiği gibi iş sağlığı ve güvenliği aslında iki farklı kavramdan oluşmaktadır. Ancak, günlük hayatta da görüldüğü gibi iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları tek bir kavram gibi kullanılmaktadır. Çünkü iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları ayrı ayrı ele alınır ve incelenir ise, özünde bu iki kavramı birbirinden ayrı olarak incelemenin ne kadar güç olduğu görülür. Sağlık ve güvenlik birbirleriyle etkileşim halinde olan iki kavramdır. Sağlık konusunda gerekli tedbirlerin yeterliseviyede alınmamasının sonucu işçilerin hastalanması ve sağlıklarını kaybetmeleridir. İş güvenliği tedbirlerinin alınmaması halinde de, ortaya çıkan sonuç bundan farklı olmayacaktır. Orada da, yine işçiler kazaya uğramakta ve vücut bütünlüğünde arızalara ve kayıplara uğramaktadırlar. Dolayısıyla sağlıklarını kaybetmiş olmaktadır. İş güvenliğinde olayın özelliğine göre vücut bütünlüğünün zarar görmesi, sakatlanma ve ölüm gibi sonuçlar da ortaya çıkmaktadır ki, hastalığın ileri derecelerinin de ortaya çıkardığı sonuçlar, iş güvenliğinin bağlandığı sözkonusu olan sonuçlardır. Bütün bu sebeplerle iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarını bir arada tutmak zorunluluğu bulunmaktadır. Kavramların ayrılması ve ayrı ayrı değerlendirilmesi ise tedbir ve araştırma noktasında fayda sağlar. Görüldüğü gibi iş sağlığı ve güvenliği kavramları birbirinden kolaylıkla ayırt edilememektedir (Tengilimoğlu, Işık ve Akbolat, s.75; Taştan, 2008, s.32).

İşçi sağlığı ve iş güvenliği, daha doğru bir ifadeyle mesleki sağlık ve güvenlik veya iş sağlığı ve güvenliği, işin yapılması sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa ve güvenliğe zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır (Taştan, 2008, s.32).

Bu açıklamalardan sonra iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları ayrı ayrı incelenebilir: İş sağlığı kavramı, iş sağlığı ve iş güvenliği kavramının sağlık ile ilgili cephelerini ve içeriğini ifade eden bir kavramdır. İşçinin sağlığının korunmasını konu alan bütün çalışmalar bu kavram içerisinde ifade edilebilir. Ancak, iş sağlığı ve iş güvenliği bakımından bu kavramın iş sağlığının, daha ziyade iş ortamında mevcut ve muhtemel sağlığı etkileyen risk faktörleri işçinin sağlığının korunması ile sınırlı bir anlam ve muhtevası bulunmaktadır (Taştan, 2008, s.32).

WHO ve ILO, işçi sağlığını “Çalışan tüm insanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanmasını ve en yüksek düzeylerde sürdürülmesinin iş koşulları ve kullanılan zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesinin ve ayrıca işçinin fizyolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesiiçin, insana ve insanın işe uymasını asıl amaçlar olarak ele alan tıp bilimidir. ”şeklinde tanımlamaktadırlar (Taştan, 2008, s.33).

Geniş anlamda iş sağlığı ise, insanın olumlu üretim anlamında karşılaştığı sağlık ve güvenlik sorunlarını (rizikolarını) belirleyen, bu sorunların çözümü için ilkeler ve kurallar koyan, bu kuralların uygulanması için yöntemler öne süren, sonuçta çalışmanın insan sağlığına ve yeteneklerine uygun verimli biçimdegerçekleşmesine yönelik çabalarının tümüdür.

İş sağlığı, kavram olarak kişinin çalışma koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış ve en azından bu tehlikelerin asgari düzeye indirildiği bir iş çerçevesinde, huzurlu biçimde çalışabilmesini anlatır. Gerçekten meslek hastalıkları, hem çalışma koşullarından hem de işçinin kullandığı araç ve gereçlerden kaynaklanır. Sözkonusu tehlikelerin önüne geçilmesi ya da hiç değilse asgari düzeye indirilmesi ise çeşitli meslek dallarında çalışan kişilerin fiziki, düşünsel ve sosyal açıdan tam iyi olma (sağlık) durumlarının sağlanıp sürdürülmesini ve çalışma koşulları ve kullanılan maddeler yüzünden çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini gerçekleştirmek üzere, işçinin kendi özelliklerine uygun işlere yerleştirilmesinin ve iş ile insan arasındaki karşılıklı uyumu kurmayı amaçlar (Taştan, 2008, s.33).

İş hijyeni kavramı da, işçi sağlığı kavramının muhtevası içinde yer alan bir kavramdır. Bu kavram, işçinin iş ile ilgili bilmesi gereken hijyen - temizlik konularını ifade eder. Temizlik ile ilgili kurallara gereken titizliğin gösterilmemesi,

nihayetinde işçinin sağlığını kaybetmesine, hastalanmasına yol açmaktadır. Özellikle bulaşıcı ve mikrobik hastalıklara karşı işçinin korunması bu anlamda konunun özünü teşkil etmektedir (Taştan, 2008, s.33).

Öte yandan, işçi sağlığı açısından önemli bulunan nokta, salt vücudun beden olarak sağlıklı görünmesi değildir. Bu bakımdan, beden sağlığının yanı sıra işçinin ruh sağlığının korunması da işçi sağlığının içinde yer alır. Nitekim, özellikle sanayideki yoğun iş düzeninin çalışmalarda ruhsal bozukluklar yarattığı bilinen bir gerçektir. Buna göre de, gerek fiziki ve gerekse düşünsel bakımdan çalışanların esenlik durumlarının sağlanması işçi sağlığının temel alanlarını oluşturur (Taştan, 2008, s.33):

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan işçiler ekonomik ve sosyal gelişim için büyük katkı sağlamaktadır. İşçilerin sağlığı yalnız işyeri tehlikeleri ile değil aynı zamanda toplumsal ve bireysel faktörler ve sağlık hizmetlerine erişimi ile belirlenir. Çalışma koşullarının iyi olması, sosyal koruma, sosyal statü, kişisel gelişim, sosyal ilişkiler ve benlik saygısı, fiziksel ve psikososyal tehlikelere karşı koruma ve sağlık üzerine olumlu katkı sağlayabilir. İşçilerin sağlığı hane geliri, verimlilik ve ekonomik kalkınma için de önkoşuldur. ILO ve WHO iş sağlığını, “bütün mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hallerinin en üst düzeyde tutulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi çalışmalarıdır” şeklinde tanımlamaktadır (Kuzu, 2014, s.20)

İş sağlığı, işçilerin, eş ve çocuklarının iyilik hallerinin en üst düzeye çıkarılması, yaşam koşullarının iyileştirilmesi, yalnız çalışma çevresinde değil yaşam çevresinde de sağlık zararlarından korunmaları, yeteneklerine uygun işlerde çalışmaları ve her türlü stres etkilerinden olabildiğince korunarak, sağlıklı insanlarla, sağlıklı ve kaliteli bir üretim temin etmeleridir” şeklinde tanımlamaktadır (Baycık, 2005, s.104).

İşçi sağlığı açısından sadece vücudun beden olarak sağlıklı bulunması yeterli değildir. Nitekim beden sağlığının yanı sıra, işçinin ruh sağlığının korunması da aynı kapsamdadır. Yani iş sağlığını işçinin bedensel ve ruhsal tam iyilik hali olarak açıklayabiliriz. Dolayısıyla, gerek fiziki ve gerekse ruhi bakımdan çalışanların tam iyi olma durumlarının sağlanması, iş sağlığıyla ilgili ana konulardandır. Aynı şekilde diyebiliriz ki meslek hastalıkları da hem çalışma şartlarından hem de kullanılan araç ve gereçlerden kaynaklanır. İş sağlığı ve güvenliği bakımından iş sağlığının; iş

ortamında mevcut ve muhtemel sağlığı etkileyen risk faktörleri karşısında işçinin sağlığının korunması ile sınırlı bir anlam ve muhtevası bulunmaktadır. Burada iş hijyeni kavramı iş sağlığı kavramı içinde yer almaktadır. Bu kavram, işçinin işle ilgili bilmesi gereken hijyen ve temizlik kurallarını ifade eder. Özellikle bulaşıcı mikrobik hastalıklara karşı işçinin korunması bu anlamda konunun özünü teşkil eder (Arıcı, 1999, s.49).Özetle işçiyi yaptığı işinden dolayı oluşabilecek sağlık problemlerine veya meslek hastalıklarına karşı korumak için alınan her türlü önlem iş sağlığının tanımı içerisine girer (Ekin, 2009, s.5).

1.5.1.2. İş yaşamı ve ruh sağlığı

Çalışma bireyin bedensel, zihinsel ve ruhsal enerji kullanarak bir ücret karşılığında ve başkaları için mal ve hizmetler ürettiği, amaçlı ve sürekli bir faaliyet olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca çalışma, bir kimlik ve statü kaynağı, bireyin kişiliğinin gelişiminde ve sosyal ilişkilerin geliştirilmesinde rol oynayan, bireyin yaşam düzenini sağlayan ve amaçlarını gerçekleştirmesine yardım eden, sosyal ve psikolojik gereksinimlerini karşılayan, bireyin yaşamındaki en önemli aktivitelerinden biri olarak da kabul edilmektedir (Kuzu, 2014, s.11).

İnsanlar, yaşamlarında belirledikleri amaçları gerçekleştirebilmek için çalışma yaşamına katılarak bir iş sahibi olmaktadırlar. Çalışma, insan yaşamının yaklaşık üçte birini oluşturur ve bu faaliyetle birey, hayatının devamlılığını sağlar. Çalışma ile birey yalnızca bir gelir elde etmez, aynı zamanda başarı kazanmak, doyum sağlamak, mutluluk elde etmek gibi kazanımlarda elde eder. Bireyin bir işe sahip olmak için gösterdiği eğitim dahil her türlü çabası, işini kaybetme korkusunun insan üzerindeki etkileri ve işten ayrılma ve emeklilik gibi durumlarda yaşanan sıkıntılar işin, insan yaşamındaki rolü ve önemi çok daha belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. İş yerinde yaşanan hayal kırıklıkları ya da iş yaşamındaki olumsuzluklar bireyin psikolojisini önemli düzeyde etkileyebilmektedir. Örneğin; psikosomatik hastalıklar stres kaynaklı fiziksel hastalıklardır ve çalışma yaşamı da stres kaynaklarının önemli bir bölümünü içermektedir.

Bir kişi toplumdaki rolünü ya da davranışını çevreye uygun olarak yaptığı zaman o kişinin sağlıklı olduğundan söz edilir. Duygusal iyilik durumunda ve ruh sağlığı yerinde olan insanlar, toplumda rahat ve huzurlu bir biçimde işlev görürler ve başarılarından mutlu olurlar Anlamlı bir iş, başkalarıyla ve yalnız çalışma yeteneği, olumlu düşünce, yaşamdan zevk alma, uyku ve dinlenme, grup tarafından kabul

elden davranışları gösterme yargı ve karar verme yeteneği, eylemlerinin sorumluluğunu alma, sorumluluk alma ve duygularını ifade edebilme yeteneği başkalarıyla olan ilişkilerden memnuniyet duyma, mizah ruh sağlığının bileşenleri olarak sıralanmaktadır.

Bireyin yaşamının pek çok bileşeni ruh sağlığını belirleyici özellikler taşır ve iş yaşamı da bu bileşenlerden birini oluşturmaktadır. ILO 2010 yılında yayınladığı meslek hastalıkları rehberine ruh sağlığı sorunlarını eklemiş ve bu hastalıkları meslek hastalığı olarak kabul etmiştir (ILO, 2010). Ancak işe bağlı ruhsal sorunların, hastalık ile çalışma ya da çalışma ortamı arasında nedensellik bağının kurulmasının, mesleki kökenli olup olmadığını anlamının diğer hastalıklara göre zor bir süreç olması ve mesleki psikolojik hastalıkları tanılamamanın güçlüğü gerekçesi ile Türkiye Meslek Hastalıkları listesinde ruhsal sorunlar yer almamaktadır (Akarsu ve ark., 2013). ILO (2013)'nun meslek hastalıklarının önlenmesi ile ilgili raporunda, işe bağlı stres ve bunun sağlık üzerine etkisinin yeni bir endişe kaynağı olduğu, çalışanların her geçen gün taciz, yıldırma, cinsel taciz ve şiddetin diğer türlerinin neden olduğu psikolojik zararlarla karşı karşıya kaldığını bildirilmektedir. İşçilerin bu sorunlarla baş etmede sağlıksız yöntemlere başvurduğu, alkol ve uyuşturucu madde kullanımının olduğu vurgulanmaktadır (Kuzu, 2014, s.12-13).

İş yaşamı ve stres: Genel anlamıyla stres psikolojik, sosyal, kültürel ya da fiziksel ajanların kişide oluşturduğu değişiklik durumudur. Aynı zamanda stres organizmanın stres verici faktörlere gösterdiği fizyolojik ya da psikolojik tepki anlamına da gelmektedir. Çoğu zaman da stresin ortaya çıkardığı olumsuz etkiler ya da sonuçlar stres yaşantısının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Stresin ortaya çıkardığı sonuçlara depresyon, anksiyete, psikosomatik problemler örnek verilebilir. İş stresi stresin sebep olabileceği fizyolojik ve psikolojik gerilim durumunun iş ile ilgili faktörler tarafından ortaya çıkarılmasıdır. İş stresi belirgin psikolojik ve fizyolojik yeti yitimine sebep olabilir. Bununla birlikte bireyin iyilik halini ve üretimini engelleyen çözümü zor hastalık belirtilerine neden olabilir (Kuzu, 2014, s.13).

İş stresi önemi giderek artan çalışan bireyin sağlığı, iş sağlığı ve önemli bir ekonomik kayıp sorunudur. İşyerindeki stres gerçek olabildiği gibi gerçekdışı da olabilir. Her iki durumda da mesleki yeti yitimi iddialarının %15'i stresle ilgilidir. İş kaynaklı stres küresel planda hem tek tek çalışanlar hem de iş örgütleri için önemli

maliyetlere neden olan bir sorun haline gelmiştir. Özellikle günümüzde işin değişen yapısı çalışanlardan beklenti ve talepleri artırmış ve bu işçilerin mutluluğu ve sağlığı ve dahası çalıştıkları örgütler üzerindeki etkileri ile ilgili kaygıları tetiklemiştir (Kuzu, 2014, s.13).

İş yaşamı ile ilgili ruhsal hastalıklar: İşle ilgili ruhsal sorunlar iş yükü, işin tekdüzeliği, işsizlik korkusu, kaza riski, cinsel taciz, cinsel ayrımcılık, ırk ayrımcılığı, çalışan anne-babalardaki ikili rol stresi gibi sorunları kapsar. Stresin ruh sağlığı üzerine olan etkisi günlük yaşama uyumu etkilemeyen subjektifsemptomlardan işlevselliği bozan önemli psikiyatrik sorunlara kadar uzanabilir. Davranış değişiklikleri de iş stresine bir yanıt olarak ortaya çıkabilir. Aile aktivitelerine katılmama, sosyal aktivitelerden uzak durma gibi durumlar, stres sonucu gelişebilir ya da strese katkıda bulunabilir. Stres sonucunda madde kullanımı da sıklıkla artmakta, yeme alışkanlıklarında değişme, eğlence aktivitelerine ilginin azalması ve tehlikeli davranışlarda artma görülebilmektedir. Stresin bir diğer etkisi ise açık ruh sağlığı problemlerine neden olmasıdır. Bu tür hastalıklara depresyon, anksiyete bozuklukları, hipokondriasis ve somatoform bozukluklar (psikojenik ağrı) ya da var olan fiziksel sorunun psikolojik faktörlerle abartılması örnek verilebilir (Kuzu, 2014, s.13-14).

Sosyodemografik özellikler: Cinsiyet: Kadın ve erkek çalışanlar karşılaştırıldığında toplumun genelinde olduğu gibi madde kullanımında erkek popülasyonda artmış risk varken; depresyon, anksiyete ve fobik bozuklukların görülme sıklığı kadınlarda erkeklerden daha yüksektir (Kuzu, 2014, s.14).

Yaş: Çalışanlarda yaş arttıkça, çalışma yılları artmakta dolayısıyla çalışma yaşamının getirdiği stresten etkilenme süresi de uzamaktadır. Yaşlılıkla birlikte strese toleransın azalması hastalıkların oluşması için hazırlayıcı bir faktör olmaktadır (Kuzu, 2014, s.14).

Sosyal çevre: Uygun olmayan psikososyal koşullarda bulunan kişiler mesela yetersiz sosyal destek altındaki kişiler özellikle ciddi stresle karşılaştıklarında ruhsal bozukluklara yatkın hale gelirler. Yani sosyal stres hastalıklara karşı duyarlılık ortaya çıkarabilmektedir (Kuzu, 2014, s.14).

Örseleyici yaşam olayları: Travmatik olayların kısa süreli ve uzun süreli olumsuz ruhsal sağlık sorunlarına yol açtığı bilinmektedir. Özellikle travma sonrası stres bozukluğu en sık karşılaşılan ruhsal problemlerden biridir.

Yaşam olayları ve süreğen zorlanmalar: Evlilik çatışmaları, ekonomik problemler vb. Pek çok yaşamsal stres kaynağı ruh sağlığı sorunlarına neden olabilmektedir (Kuzu, 2014, s.14).

Fiziksel çevre: Çalışma koşullarının özellikleri de ruh sağlığı üzerinde olumlu ya da olumsuz etkiler yapar. Aydınlatma, sıcaklık ve havalandırma, güneş ışığı ve doğal ışığın sağlanması; ergonomik koşulların uygunluğu, gürültü, hava kirliliği, dar alanlar gibi olumsuz koşullar bıkırtıcı zorlayıcı ve stres yaratan faktörlerdir (Kuzu, 2014, s.14).

Psikosomatik bozukluklar: Psikosomatik bozukluklar basitçe yaşanan ve baş edilemeyen stresin bedensel ifadesi şeklinde de tanımlanmaktadır. Bilindiği gibi Selye'nin 'genel uyum sendromu'na göre beden strese alarm, direnç ve tükenme aşamaları ile tepki gösterir. Alarm aşamasında, stres yaratıcı faktör fark edilir ve biyokimyasal tepkiler harekete geçerek, beden kendini korumaya hazırlanır. Strese uyum yapıldıkça da direnç ortaya çıkar, stres ortadan kalkmaz etkisini sürdürmeye devam ederse beden tükenme aşamasına girer ve her türlü hastalığa açık hale gelir. Bunun sonucunda stres nedeni ile fizyolojik belirtiler görülür ve psikosomatik hastalıklar meydana gelir. En bilinen hastalıklar kardiyovasküler sistem hastalıkları, gastrointestinal sistem hastalıkları, dermatolojik problemler, ağrı bozuklukları, endokrin sistem sorunlarıdır (Kuzu, 2014, s.15).

Depresyon: Depresyon; çökkün duygudurum, ilgi kaybı, enerji yoksunluğu, zevk veren etkinliklerden zevk alamama, uyku bozukluğu, iştahta değişme, somatik yakınmalar, konsantrasyon güçlüğü, anksiyete, benlik saygısında azalma, değersizlik, çaresizlik, umutsuzluk duyguları ve ölüm ve intihar düşünceleri ile seyreden bir hastalıktır. Depresyon son yıllarda yaygınlığı artan, ölümlere, rol kayıplarına, iş gücü kayıplarına yol açan önemli bir hastalık halini almıştır. Öyle ki Dünya Sağlık Örgütü dünyada 350 milyon kişinin depresyondan etkilendiğini, her 20 kişiden birinin depresyon geçirdiğini bildirmektedir. Yaşamın her döneminde görülen depresyon biyo-psiko-sosyal bir hastalıktır. Çeşitli yaşam olayları, çevresel stresler, kayıplar, işten ayrılma, boşanmalar, ciddi bedensel bozukluklar depresyonun gelişiminde rol oynayan stres faktörleridir. Tüm dünyada görülme sıklığı artan depresyon için

kadınlar, düşük sosyoekonomik düzeyde, düşük eğitime sahip bireyler, şiddete maruz kalanlar, eşinden ayrılmış kişiler, kronik hastalığı olanlar ve ailede depresyon öyküsü olanlar risk gruplarını oluşturmaktadır (Kuzu, 2014, s.15). Depresyon hastanın yaşam kalitesini düşürmekte, ailesi ve çevresi ile olan ilişkilerini bozmakta, iş veriminde azalmaya ve işgücü kayıplarına ve intihara sebep olmaktadır.

Anksiyete: Genel olarak anksiyete bozuklukları toplumda en fazla görülen bozukluklardır. Anksiyete tanımlanması zor bir korku ve endişe duygusudur. Anksiyete hafif düzeyde bireyin gelişimi için itici bir güç olabileceği gibi bireyi kitleyi engelleyici bir işlev de görebilir. Hastalar anksiyeteyi kaygı sıkıntı, kötü bir şey olacak beklentisi, göğüste sıkışma hissi, kalp çarpıntısı, terleme, baş ağrısı, midede boşluk duygusu boğuluyor gibi hissetme ölüm korkusu, ekstremitelerde uyuşmalar vb. şeklinde tanımlayabilirler. Anksiyetenin ortada somut bir tehlike yokken yaşanması, sık ve şiddetli bir biçimde ortaya çıkması ve kişinin olağan yaşamını etkilemeye başlaması bireyde anksiyete bozukluğu olduğunu düşündürür. Anksiyete bozuklukları panik atağı, agorafobi, özgül fobi, sosyal fobi, obsesifkompulsif bozukluk, post travmatik stres bozukluğu, akut stres bozukluğu, yaygın anksiyete bozukluğu ve madde kullanımına bağlı anksiyete bozukluklarını içerir (Kuzu, 2014, s.15).

Travma sonrası stres bozukluğu: Herkes için ağır stres sayılabilecek olağandışı fiziksel ya da ruhsal travmayla karşılaştıktan sonra olayın tekrar tekrar yaşanması tepkilerde yavaşlama, dış dünyaya ilginin azalması, otonomik, disforik ve bilişsel semptomların bulunması ile belirli ruhsal bozukluktur. Bir ruhsal bozukluğa travma sonrası stres bozukluğu denilebilmesi için; travmatik yaşantı pek çok insanda stres yaratacak şiddette olmalı, travmanın tekrar yaşanılması, duyarsızlık ve ilişkilerde azalma ile ilgili semptomlar bulunmalı ve bu semptomlar sürekli olmalıdır. Burada olağanüstü önemli bir yaşam stresinin kişide anksiyete ortaya çıkarması söz konusudur. Birey gerçek bir ölüm ya da ölüm tehdidi, ya da başkalarının fizik bütünlüğüne bir tehdit olayını yaşamış, böyle bir olaya tanık olmuş ya da böyle bir olayla karşı karşıya gelmiştir. Bu hastalığın oluşabilmesi için öncelikle travmatik bir olayın varlığı gerekmektedir. Trafik kazaları, savaşlar, ölümlü ya da yaralanmalı kavgalara tanık olma, işkence görme, tecavüze uğrama, doğal felaketler, hastalık oluşturan travmatik olaylara örnek olarak verilebilir. İş yaşamında ise iş kazaları travmatik sonuçlar doğurabilmektedir. İş kazası geçiren ya da

başkasının geçirdiği iş kazasına tanık olan işçilerde travma sonrası stres bozukluğu açısından risk grubunu oluşturmaktadırlar. Endüstri psikiyatrisinde bu tür bozukluğa “kaza nevrozu” adı verilmiştir. Bu işçilerin kaza yerinden ya da kazayı hatırlatan olaylardan uzak tutulması tedavinin önemli koşullarından birini oluşturmaktadır (Oğuz, 2010, s.10).

İş sağlığı konusunun, gün geçtikçe önemi artmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarındaki hem sayıca artış hem de çeşitlilik bu alan üzerinde çok titizlikle durulmasının bir göstergesidir. Önceleri sadece maden ocaklarında kömür tozlarının sebep olduğu meslek hastalıkları gündemdeyken, günümüzde teknolojinin ve sanayinin geldiği durum itibariyle kimyasal ve radyoaktivite maddelerinin kullanımının artmasıyla çalışanların karşı karşıya kaldığı riskler artmıştır. Bu zararlı maddelerin işyerlerinde kullanılmasıyla birlikte, kanserden ölümlerin artması ve çalışanlarda depresyon ve psikolojik bozukların görülmesi kaçınılmazdır (Oğuz, 2010, s.10).

Çalışanların yaptığı işten zarar görebileceği görüşü ilk kez Hipokrat tarafından ileri sürülmüştür. İş sağlığı ve iş güvenliği, 17. yüzyılda İtalya’da Bernardino Ramazzini tarafından bilimsel esaslara dayatılarak ortaya konmuş, işçinin yaptığı iş ile hastalığı arasında ilişki kurarak kendisine gelen işçilere ne iş yaptıklarını, ne gibi zararlı etkenlere maruz kaldıklarını sormuş ve iş sağlığının modern anlamında kurucusu olarak tarihte yerini almıştır. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki çalışmalar, ilk kez İtalya’da doğmuş olmasına rağmen, gelişmesini sanayinin ilk geliştiği yer olan İngiltere’de sürdürmüştür (Oğuz, 2010, s.10).

1475 sayılı eski İş Kanunu’nda işçi sağlığı kavramı yer almaktayken yeni 4857 sayılı İş Kanununda iş sağlığı kavramına yer verilmiştir. Kanımca iş sağlığı kavramı, işçi sağlığını da içine alan geniş kapsamlı ve olumlu bir düzenleme olmuştur. Kanunun gerekçesinde bu değişikliğin nedeni belirtilmemiş olmasına rağmen, işletme içerisinde korunmaya muhtaç olan sadece işçiler değildir. Kanımca, işçilerle birlikte işletme içinde bulunan örneğin işyerine gelen müşteriler de dahil olmak üzere işletme içindeki tüm kişileri koruma düşüncesi bu değişikliğin altında yatan sebeptir. Sağlık, bedensel ve ruhsal tam iyilik halidir. Bu nedenle, iş sağlığını da işçinin bedensel ve ruhsal tam iyilik hali olarak açıklayabiliriz. İş sağlığı da işçiyi yaptığı işinden dolayı oluşabilecek sağlık sorunlarına ve meslek hastalıklarına karşı koruma çabalarıdır (Özdemir, 2004, s.21). Uluslararası Çalışma Örgütü, 155 sayılı İş

Çevresinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesinde, iş sağlığını, “sadece işle ilgili hastalığın ve zafiyet yokluğu değil, aynı zamanda işte hijyen ve güvenlikle doğrudan ilgili sağlığı etkileyen zihinsel unsurlardır” diye tanımlanmıştır (Oğuz, 2010, s.11).

İş sağlığı, sadece vücudun beden olarak sağlıklı bulunması hali değil aynı zamanda işçinin ruhsal olarak da sağlığının korunması anlamındadır. İş sağlığı, çalışanların çalışma ortamı içinde kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış ve bu tehlikelerin en aza indirildiği bir iş çevresinde sağlıklı biçimde yaşayabilmesini anlatır. Dünya Sağlık Örgütü’ne (WHO) göre, sağlık, “yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir”. Daha geniş olarak tanımlamak gerekirse, çalışanların sağlıkla ilgili her türlü sorunları ile ilgilenen halk sağlığı dalıdır. Burada her türlü sorun ile kastedilmek istenen, çalışanların fiziksel, kimyasal, biyolojik, psiko-sosyal durumlarıdır. İş sağlığında asıl amaç, çalışanların sağlık ve güvenliğini en üst seviyeye çıkarmak ve bunu sürdürmektir (Oğuz, 2010, s.11).

Alman İş Koruma Kanunu’nun (Arbeitsschutzgesetz) 118. maddesi. genel olarak çalışanın çalışma ortamındaki sağlığının ve güvenliğinin korunmasını kapsamaktadır. Diğer bir anlatım ile “çalışanın sağlığının ve güvenliğinin iyileştirilmesini” hedeflemektedir. Ancak AB, DSÖ’nün sonuç bildirgesinde belirtildiği gibi sağlığı, “fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan tam mükemmel bir şekilde huzura kavuşmak olarak tanımlamıştır. Sağlık, bu anlamda sadece hasta ve sağlık sorunu olmaması değil, zihinsel, fiziksel ve sosyal açıdan mükemmel bir durumda olunmasıdır (Oğuz, 2010, s.11).

İş güvenliği, “işin güvenli bir biçimde gerçekleştirilmesi ya da “işçi açısından fiziki bir kayba neden olmadan gerçekleştirilmesi” faaliyeti olarak tanımlanabilir. İş güvenliğinin temel ilkelerini, işyerindeki güvensiz koşulları veya tehlikeli durumu ortadan kaldırmak ve çalışanın güvensiz eylemlerini veya tehlikeli, davranışlarını en aza indirmek olarak ifade edebiliriz. Bu sebeplerle, iş güvenliği, işçiyi yaptığı işinden dolayı olabilecek fiziki kayıplara veya iş kazalarına karşı koruma çabaları olarak tanımlanabilir(Oğuz, 2010, s.11).

İş güvenliği birçok disiplini içine alan geniş kapsamlı bir alandır. İşyerlerini işin yürütümü nedeniyle oluşan tehlikelerden uzaklaştırmak ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalar iş güvenliğinin kapsamını oluşturur. İş sağlığı ve

güvenliğin amacı, işyerinde meydana gelecek kazaları önlemektir. Kazaların önlenmesi (accidentprevention) ise, çalışan kişinin performansının, makinelerin ve fiziksel çevrenin kontrol edilmesiyle mümkün olur. Hasar ve kaza meydana gelmeden önce güvensiz insan hareketlerinin ve çevreden kaynaklanan mekanik tehlikelerin ortadan kaldırılmasıyla tehlikelerin önüne geçilebilir (Oğuz, 2010, s.11).

1.5.1.3. İş güvenliği kavramı

İş güvenliği, daha ziyade işçinin teknik özellikli risklere karşı korunmasını ihtiva eden bir anlam taşır. Teknik tedbir ve bilgi ile koruma sağlayacak risklerin tespiti ve bunlar karşısında ne gibi koruma tedbirlerinin alınabileceği iş güvenliğinin konusu içindedir. İşte kullanılan bütün araç - gereç ve maddelerin kullanım ve varlığından doğabilecek birtakım riskler sözkonusudur. Bu risklerin tespiti ve bunlara karşı ne gibi teknik koruma tedbirlerinin alınabileceğinin tespiti, iş güvenliğinin konusunu oluşturur. Pek tabidir ki, bu anlamda işyerinin seçimi, planlaması ve inşası, makinelerin montajı ve işleyişi ile ilgili her şey bu kavramın kapsamı içerisindedir(Taştan, 2008, s.33).

İş güvenliği kavram olarak, işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda işverene getirilen yükümlere ilişkin teknik kuralların bütünüdür. Gerçekten, işçi sağlığı ile iş güvenliği kavramları birbirinden kolaylıkla ayrılamayıp bir bütünü oluşturur. Nitekim, gerek işçi sağlığının ve gerekse iş güvenliğinin temel amacı, mesleki tehlikelerin (yani iş kazaları ve meslek hastalıklarının) önlenip, çalışanların sağlık veya yaşamlarının korunmasıdır. Bu konuda işveren, işçilerin işin yapılmasından doğan tehlikelere karşı korumak üzere, yükümlülüklerini yerine getirecek ve devlet de, işverenin sözkonusu yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini denetleyecektir. Bununla birlikte işçi sağlığı sağlıklı bir yaşam çerçevesinde gereken sağlık kurallarını içerirken, iş güvenliği daha çok işçilerin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekliteknik kuralları ele alır. Bu açıdan işçilerin yaşamı ile beden ve ruh sağlığını koruma amacını taşıyan hukuk kurallarının yanı sıra, onları ahlaki yönden gözeten hukuk kuralları da, iş güvenliğinin konusuna girer (Taştan, 2008, s.33-34). Özet olarak, mesleki tehlikelerin maddi değerler kadar manevi değeri de etkilemektedir. İş güvenliği kavramsal olarak iş sağlığını kapsamaması nedeniyle iş sağlığı iş güvenliği kavramının

yerine kullanılmakta, fakat iş güvenliği kavramı konuya teknik emniyet açısından bir yaklaşım gösteren bir kavram olarak kabul edilmektedir.

İş sözleşmesiyle işçi, maddi ve fikri varlığıyla bir işi ifa taahhüdü altına girdiğinden, fiziki güvenliğinin temini iş hukukunun köşe taşlarından biridir. İşhukukunun çalışılan ortamın insanileştirilmesi düşüncesinden doğduğu ve “İnsanileştirilmiş” bir çalışma ortamının da öncelikle işçinin maddi, manevi varlığını tehdit eden risklerden arınmış “Sağlıklı ve Güvenli” bir ortamı anlattığı göz önüne alınacak olursa iş sağlığı ve güvenliğinin bu hukuk disiplini içindeki yeri ve önemidaha iyi kavranır (Mahmutoğlu, 2008, s.749).

Günümüzde giderek hızlanan teknolojik gelişmeler iş kazalarında artışa yol açmaktadır. Teknolojik gelişmenin paralelinde ortaya çıkan bu tablonun kaynağında gerekli önlemlerin alınmayışının ve de alınmış önlemlere uyulmayışının yattığı görülür. Bunun gibi işçi sağlığı kapsamına giren meslek hastalıkları da, işyerinde işçilerin sağlığının bozulması ve ölümlerin ortaya çıkmasına neden olan başlıca etkenlerdendir. Nitekim günümüzde işçi sağlığı konusu özel uzmanlığı gerektiren bir bilim dalı durumuna gelmiştir. Diğer yandan, periyodik sağlık yoklamalarıyla işçis Sağlığının korunması büyük önem taşır (Taştan, 2009, s.27).

İşyerinde kullanılan tüm araç ve gereçlerin kullanımından doğabilecek bir takım riskler söz konusudur. Bu riskler ve bunlara karşı ne gibi teknik koruma tedbirlerinin alınabileceğinin tespiti iş güvenliğinin alanına girer. İşyerinin planlama ve inşası, makinelerin montajı ve işleyişi ile ilgili her şey bu kavramın kapsamı içindedir(Oğuz, 2010, s.12).

İş güvenliği kavramı, zaman zaman iş sağlığını da kapsayacak şekilde iş sağlığı ve iş güvenliği kavramının yerine kullanılabilir. Ancak, iş güvenliği kavramı, soruna daha ziyade teknik emniyet açısından yaklaşımı ifade eden bir kavramdır. Güvenlik, ölüme, hastalığa, kazalara karşı koruma ile ilgilidir. Güvenlik, önleyiciyi ve korumayla ilgili basamaklardan oluşur(Oğuz, 2010, s.12).

İşçinin korunmadığı ve eğitilmediği bu üretim sürecinde verimli çalışma buna bağlı olarak da ekonomik gelişme ve kalkınma beklenemez. Her yıl iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelen ölümler ve sakatlanarak iş göremez duruma düşenler nedeniyle işgücümüzde ciddi oranlarda kayıplar meydana gelmektedir. Bu ekonomik olduğu kadar aynı zamanda sosyal bir problemdir.

İşyerinde güvenliği sağlayarak oluşabilecek iş kazalarını önlemek hem daha insani hem de daha ucuzdur. Bu nedenlerle çok yönlü yararları olan iş güvenliğini sağlamak için daha çok çaba harcanmalıdır (Oğuz, 2010, s.12).

İş güvenliğini yerine getirmeyen işyerlerindeki dolaylı maliyetler doğrudan maliyetten çok daha fazladır. Örneğin kötü ışıklandırma nedeniyle makineleri kullanan işçilerin ne yaptıklarını görebilmek için gözlerini zorladıkları, işyerindeki sıcak ya da rutubetli hava nedeniyle ya da sağlığa zararlı gazlar nedeniyle sürekli açık havaya çıkmak zorunda kaldıkları bir durumda çalışma yöntemlerini iyileştirmek için ayrıntılı incelemeler yapmak boşunadır. Önce bu sorunlar çözümlenmelidir. Kötü çalışma koşulları çalışma süresinin etken bir biçimde kullanılmasını önleyen engellerin başında gelir. Üstelik kaybedilen yalnızca zaman da değildir, bunun yanında hammadde ve malzeme israfı ve üretim kaybı da olur. İşyerindeki tehlikelere karşı işçinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü işverene aittir. Bu alanda alınacak her tedbir bir masrafı gerektirdiği için, işverenler başlangıçta epeyce tereddüt etmişlerdir. Oysa önleyici ve koruyucu faaliyetler için yapılan masraflar, kazalar sonunda ödenen tedavi tazminat masraflardan çok daha az maliyetlidir (Erkul ve Karaca, 2004, s.274).

Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması, mesleki risklerin önlenmesi, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması ile işyerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarının sürekli olarak iyileştirilmesi için alınacak önlemler iş sağlığı ve güvenliğinin amacını oluşturur. İş sağlığı ve güvenliğinin asıl amacı kaza ve hastalık ortaya çıkmadan önlem almaktır. Kaza ve hastalık ortaya çıktıktan sonra oluşacak zararın telafi edilmesi ise işin tazmin boyutunu oluşturmaktadır. Tazminat kısmı daha ziyade Borçlar Hukukunun konusunu teşkil etmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi'nin ilk fıkrasına göre, "işverenler işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler" ibaresi yer almaktadır. Kanun maddesinin asıl amacı, iş kazası ve meslek hastalığı oluşmadan önlem alınması ve bu alınan önlemlere özenle uyulmasının sağlanmasıdır. Yapılan işten kaynaklı, güvenlik ve sağlık tehlikelerinden korunma önlemleri sadece iş sağlığı ve güvenliği hukukunun kapsamını değil, geniş anlamda iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile sosyal

güvenlik hukukunu da içine alan geniş bir alanı düzenlemektedir (Kabakçı, 2009, 64).

İş sağlığı ve güvenliğinin en önemli amacı, işçilerin yaşamlarını ve beden bütünlüklerini korumaktır. İş hukukunun ortaya çıkışına baktığımız zaman ilk önce işçilerin sağlık ve güvenliklerini sağlayan düzenlemelere yer verildiğini görmekteyiz.

İşçilerin tehlikelerden uzak bir iş çevresinde çalışmaları, onların fizik ve ruh sağlığı bakımından iyi durumda olmalarını ve gelişmelerini sağlar. Ayrıca, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında çalışmak işçinin huzurunu ve mutluluğunu da artıracığından, işçi daha verimli çalışır. Sağlık ve güvenlikten yoksun bir ortamda çalışması nedeniyle sağlıksız bir birey haline gelen işçinin genel ekonomiye maliyeti de yüksek olacaktır. Genel ekonomik maliyetle değinmeye çalıştığımız, tedavi masrafları ve diğer sosyal güvenlik harcamalarıdır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak işverenin de yararınadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni ile çalışılmayan iş günü kayıpları ve işçilere ödenen tazminatlar ile sağlık ve güvenlik önlemlerinin işyerine getireceği maliyetler kıyaslandığında, önleme maliyetinin çok daha az olacağı ortaya çıkacaktır (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2006, s. 261):

İş sağlığı ve güvenliğinde asıl amaç, çalışanları, işyerinin olumsuz etkilerinden korumak, rahat ve güvenli ortamda çalışmalarını sağlamaktır. İşyerinde çalışanların ruh ve beden bütünlükleri koruma altında olmadıkça bunun olumsuz yansımaları işletmeleri uzun vadede maddi ve manevi olarak etkilemektedir. Çünkü işyerinde üretim güvenliği sağlanmadan yapılan işten alınacak verimin sağlanması mümkün değildir. İşçilerin korunmasıyla ortaya çıkabilecek iş gücü kayıpları en alt düzeyde tutularak, işyerinde verimde artma olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğinin düzenlenmesi ve denetimi devletin anayasal görevidir. Buna göre, çalışanın yaşama ve sağlık hakkı korunmalıdır. Buradan iş dünyasındaki şartların daha medeni olması hedeflenmektedir. Bu da çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve çalışanlar üzerindeki yükün azaltılmasıyla mümkündür(Oğuz, 2010, s.13).

İş güvenliği, daha ziyade işçinin teknik özellikli risklere karşı korunmasını ihtiva eden bir anlam taşır. Teknik tedbir ve bilgi ile koruma sağlayacak risklerin tespiti ve bunlar karşısında ne gibi koruma tedbirlerinin alınabileceği iş güvenliğinin

konusunu içerir. Belirtelim ki, işin görülmesi sırasında işçinin karşı karşıya kaldığı işletme tehlikesi sonucu meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarından işçinin korunması için gereken hukuki önlemlerin alınması iş güvenliğinin hukuki yönünü oluşturmaktadır. İş sırasında kullanılan bütün araç ve gereçlerin kullanımından ve varlığından doğabilecek birtakım riskler söz konusudur. Bu risklerin tespiti ve bunlara karşı ne gibi teknik koruma tedbirlerinin alınabileceğinin tespiti iş güvenliğinin konusu içindedir. İş güvenliği kavramı, zaman zaman iş sağlığını da kapsayacak şekilde iş sağlığı ve iş güvenliği kavramının yerine kullanılabilir. Ancak, iş güvenliği kavramı, meseleye daha ziyade teknik emniyet açısından yaklaşımı ifade eden bir kavram olarak kabul edilmelidir. Bu konuda, iş sağlığı, sağlıklı bir yaşam çerçevesi için gerekli sağlık kurallarını içerirken; iş güvenliği daha çok işçinin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılmasını hedef alır. Bununla birlikte, iş sağlığı ile iş güvenliği kavramları, birbirinden kolaylıkla ayırt edilemeyip, bir bütün içinde yer alırlar. (Ekin, 2009, s.6-8).

Dünyada ve ülkemizde sanayileşme ve teknik gelişmelere paralel olarak özellikle üretken faktör olarak çalışan kişilerin güvenliği ile ilgili birçok problem tespit edilmiştir. Başlangıçta önemsenmeyen bu problemler iş verimini ve işletmeyi tehlikeye sokması ile önem kazanmış ve üzerinde düşünülmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu safhada yapılan çalışmalar sonucu işyerlerinde çalışma düzeni ve şartlarını kapsayan bir takım kurallar ve kanunlar yürürlüğe konmuştur. Ancak geçen zaman içinde bu düzenlemelerin yetersizliği görülmüş ve probleme daha değişik açıdan yaklaşılması gerekliliği üzerine yapılan çalışmalar sonucunda “iş güvenliği” tıbbın, tekniğin ve diğer bilim dallarının çalışma alanı olmuştur (Küçük, 2010-6-9).

İş güvenliği; hukuki açıdan, işin yapılması sırasında işçilerin karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda, esas olarak işverene, kamu hukuku temelinde getirilen yükümlere ilişkin hukuk kurallarının bütünüdür (Centel, 1982:58).

Tüm dünyada, özellikle ülkemiz gibi sanayileşme ve teknolojik gelişme aşamasındaki ülkelerde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir takım sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlar çalışanların sağlığını etkilediği gibi iş verimini de önemli ölçüde etkilemektedir. Günümüzde giderek hızlanan teknolojik gelişme, iş kazalarında artışa yol açmaktadır. Teknolojik gelişmenin paralelinde ortaya çıkan

tablonun kaynağında, gerekli önlemlerin alınmayışı ve alınmış önlemlere uyulmayışının yattığı görülmektedir (Küçük, 2010-6-9).

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri her şeyden önce kişinin huzurunu ve mutluluğunu sağlamayı amaçlar. İş sağlığı ve güvenliğinin, kişilerin mesleki tehlikelerden uzak bir ortamda çalışmasını sağlayarak; hem beden sağlığını, hem de ruh sağlığını koruyacağı bir gerçektir.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisinde, beş grup halinde ele alınan insan ihtiyaçları içerisinde sağlık esas olarak fizyolojik bir ihtiyaç olarak değerlendirilebilir. Ancak, sağlık, bireyin fizyolojik olduğu kadar, psikolojik ve hatta sosyal açıdan tam bir iyilik halini de ifade etmektedir. Sağlığa bu açıdan bakıldığında, her insanın ve her toplumun sağlık durumunun birbirinden farklı olduğu belirtilmelidir. Bu anlamda, tıbbın erişilmesi zor ama temel amacı da buradan gelmektedir. Bu amaç; herkese en yüksek sağlık düzeyini sağlamak ve bu düzeyi sürdürmektir (Koçel, 2010, s.75).

İş Güvenliğini Doğuran ve Geliştiren Sebepler:

Beşeri Sebepler: İnsan diğer canlılardan farklı olarak düşünme yeteneğine sahiptir. İnsan neyin iyi, neyin kötü olduğunu karşılaştırır ve ona göre karar verir. İş hayatında, çalışanlar ve çalıştıranlar vardır. Çalıştıranlar, çalıştırdığı kimsenin güvenliğini sağlamak zorundadır. Bu, yasalar ile kendine verilmiş bir insanlık görevidir. Çalışanlar ise, güven içinde çalışmak ve işten evine sağlıklı gitmek isterler. Bunun için bilhassa Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğine giren işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği işverenler ve işçilerin ortak gayreti ile sağlanmalıdır (Küçük, 2010, s.9).

Ekonomik Sebepler: Çok eski tarihlerde, çok ilkel koşullardaki çeşitli işyerlerindeki çalışmalarda iş kazaları önlenemiyordu. Ayrıca insan gücü boldu ve kazalar önemsenmiyordu. İnsanın düşünce yapısı geliştikçe insana verilen değer de süratle arttı. Hele insan, çalışan ve değer üreten bir varlık olarak düşünüldükçe, bir kişinin kazaya uğramasının verdiği ekonomik kayıp göz önüne alınarak, bir dizi tedbirlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu iş kaybını azaltmak veya asgari düzeye indirmek için her işkolunda gerekli tedbirler alınmaya başlandı. 2. Dünya Savaşından sonra ise iş güvenliği belli başlı bir bilim dalı haline gelmiştir (Küçük, 2010, s.9).

Sosyal Sebepler: Bir iş kazası olduğu zaman bunun yalnız kazaya uğrayana tesiri olmaz. Kazaya uğrayanın çalıştığı işyerindeki arkadaşları o kısmın iş güvenliğinin az olduğu duygu ve kaygısına kapılırlar. İşveren kazaların çokluğundan dolayı işgücü kaybına uğrar ve yetmişmiş elemanını kaybeder. Ayrıca kazaya uğrayanın yakınları, ailesi, aile bireylerinden birinin kazaya uğramasından dolayı maddi ve manevi büyük üzüntü duyarlar. Ayrıca işyerinde huzursuzluk ve tedirginlik de meydana gelir. Bütün bunların olmaması için iş sağlığı ve güvenliği kuralları uygulanmalıdır. Daha işe başlamadan, o iş yeri basit bir birim de olsa, en basitinden en gelişmişine kadar bütün güvenlik tedbirlerinin titizlikle ve eksiksiz olarak yerine getirilmesi zorunludur (Küçük, 2010, s.9).

İşgücü Kaybını Önleyen, Üretim ve Verimliliği Artıran Sebepler

İşgücü kaybını önlemek için gerekli bütün güvenlik tedbirleri alınmalıdır. Bunun yanında rahat ve normal diyalog içinde istikrarlı bir iş ortamı sağlanmalıdır. Daha değişik bir anlatımla, işçi çalıştığı ortama güvenmelidir. Bir örnek vermek gerekirse; yangına müsait üretim yapılan bir atölyede bir yangın söndürme cihazı bulunmazsa veya su ihtiyacı olan bir yerde çeşme akmazsa, iskeleleri takviye edecek direk dikme ve yeterli malzeme bulunmazsa işçi o kısma güvenemez. Güvenceli çalışma ortamı sağlanamadığı için her an bir kaza olabileceğini aklından çıkaramaz. İşçilere güvenlik ortamının sağlanmasında diğer bir konu, güvenlik tedbirlerinin gösteriş olarak yapılmadığı fikrini vermektir. Eğer çalışmayan veya ömrünü tüketmiş bir yangın söndürme aleti periyodik süreleri içinde hiç kontrol edilmezse veya yönetmelikler gereğidir isteniyor, diye işçilere çeşitli koruyucular; eldiven, baret, emniyet kemeri vb verip de bunların kullanılması konusunda işçiyi yönlendirmez ve eğitmezsek, aldığımız tedbirler hiçbir işe yaramaz. İşçiler bunları kullanmazsa devamlı kaza olur ve büyük bir iş gücü kaybına uğrarız. Çalışma düzeni ve verimliliği arttıran sebeplerin başında iş güvenliği tedbirlerini almak, bunların alınmasının gerekli olduğuna herkesi inandırmak gelmektedir. Bir kaza olmuşsa nedeni vardır. İncelemeli, tekrar olmaması için eğitim, işçi sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulması konusunda azami titizlik gösterilmelidir (Kabakçı, 2009, s.63).

İş güvenliği kavram olarak, işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda, işverene getirilen yükümlere ilişkin teknik kuralların bütünüdür. Başka bir deyişle, işyerlerinde çalışanların işin yapılmasına ilişkin olarak ortaya çıkan tehlikelerden bireysel ve

ruhsal olarak zarar görmemesi için alınması gerekli hukuksal, teknik ve tıbbi önlemleri almaya sağlamaya yönelik sistemli çalışmalara iş güvenliği denir (Üstünel, 2009, s.4).

İşyerlerini işin yürütümü nedeniyle oluşan tehlikelerden uzaklaştırmak ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmaları anlatan iş güvenliğinin konusunu, işin yapılmasından doğan tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için gerekli yolların araştırılması ve bu yolda mevzuat hükümlerinin getirilmesi oluşturur. Bu bağlamda çalışanların tehlike ve sağlığı bozucu nedenlere karşı korunması, çalışma ortam ve koşullarının düzeltilmesi, tehlikelerin ve sağlığa zarar verebilecek nedenlerin ortadan kaldırılması, bu çalışmaların tümünün sistemli ve yöntemli biçimde yapılması, iş güvenliği kavramının öğelerini oluşturmaktadır (Üstünel, 2009, s.4).

İşçi sağlığı, sağlıklı bir yaşam çevresi için gerekli sağlık kurallarını içerirken; iş güvenliği, daha çok, işçinin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılmasını hedef alır. Bununla birlikte İş sağlığı ve iş güvenliği kavramları, birbirinden kolaylıkla ayırt edilmeyip, bir bütün içinde yer almaktadır (Centel, 2013, s.5).

1.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İşçi Sağlığı ve iş güvenliği kavramının günümüz modern çalışma yaşamındaki önemi tartışmasıdır. Bununla birlikte işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin ilk amacı esasen çalışanın sağlığının korunmasıdır (Üstünel, 2009, s.5).

İş sağlığı ve güvenliği, bir işyerinde, çalışanların normal sağlıklı hallerini sürdürmeleri için yürütülmesi gereken faaliyetlerin tümüdür. İşçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı işyeri ile sınırlı sağlık ve emniyet tedbirlerinin yeterli koruma sağlayamayacağını kabul eden ve işçinin sağlığını ve güvenliğini etkileyen ve ilgilendiren ve işyeri dışından kaynaklanan riskleri de kapsamına dâhil eden bir kavramdır (Üstünel, 2009, s.6).

İş sağlığı ve güvenliği; çalışanları ilgilendiren bu kavramlara verilen önem, ülkelerin gelişmişlik düzeyleriyle, toplumlar ve toplumu oluşturan bireylerin eğitim, kültür ve bilinç düzeyleriyle doğrudan ilintilidir. Sanayileşmesini tamamlamamış, gelişmiş ülkelerde bu sorun büyük ölçüde çözülmüştür. Ancak, bilim ve teknolojiye geri kalmış, sanayileşmesini tamamlayamamış ve demokrasi kültürü gelişmemiş,

sanayici, eleştiri, öneri ve denetim sistematiplerinin gelişmediği bizim gibi ülkelerde çalışanın sağlığı ve güvenliğinin kar amacının önüne geçmesi beklenemez (TMMOB, 2003, s.14)

Gökpınar, (2004) İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi sağlığının boyutlarını da ortaya koyan şu temel ilkeler sıralanabilir:

- Temel görev, koruyucu hizmetlerdir.
- İş ile onun sağlık yönü birbirinden ayrılamaz.
- Öncelikle üzerinde durulması gereken insandır. Üretim ikinci plandadır.
- İş sağlığı ve iş güvenliği, her işte çalışanların sağlığı ile ilgilidir.
- İş sağlığı ve iş güvenliği, yalnızca iş kazalarıyla meslek hastalıklarından oluşmamaktadır.
- İş kazalarıyla meslek hastalıkları önenebilir nitelikte olgulardır. Dolayısıyla varlıkları, gerekli önlemlerin alınmadığının göstergesidir.
- İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda, sürekli olarak savunma halinde değiliz. Yalnızca işçinin sağlığının korunması değil, geliştirilmesi de amaçlanmaktadır.
- Yaşama ve çekişme koşulları birbirinden ayrılmaz.
- Çalışmaları ve çalışmayan (işsizlik, grev vb.) dönemler birbirinden ayrılmaz.
- İş ve ailesinin sağlığı arasında doğrudan bağlantılar vardır.
- İş sağlığı ve iş güvenliği birbirinden ayrılmaz.
- İş sağlığı ve iş güvenliği, çok-bilimli (multi-disipline) bir konudur,
- Tıp, Mühendislik, Sosyal bilimleri ile ilgilidir.
- İş sağlığı iş güvenliği bir ekip hizmetidir. Bu çok bilimli karakterinin bir uzantısı olarak, eşgüdüm halinde ve çok sayıda uzmandan oluşan bir hizmetin sunulması zorunluluk olmaktadır.
- İş sağlığı hizmetlerinde kurumlar arası işbirliği zorunludur.
- İş sağlığı ve iş güvenliğinin odak noktasında işyeri hekimi bulunmaktadır.
- Hukuka saygı bir bütündür.
- Konunun ekonomik boyutu, hizmet planlayıcılarından sunucularına kadar herkesi ilgilendirir.
- Bireysel çabalarla ve tek bir işyerinde “mükemmeli yaratma” düşü ile istenilen sonuç elde edilemez.
- Bilim ve teknoloji alanındaki hızlı gelişmeler, işçi sağlığı alanındaki bilgilerin de sürekli olarak yenilenmesini getirmekte, dolayısıyla sürekli eğitimi zorunlu kılmaktadır.

- İşçi sağlığı iş güvenliğinde, araştırma, istatistik ve tarama çalışmaları çok önemli bir yer tutar.
- İşçilerin sağlığını korumak ve geliştirmek, temelde bir işveren yükümlülüğüdür.
- İşçi sağlığı iş güvenliği hizmetlerinin başarısı, bundan yarar sağlayanların sahiplenmesi ile doğru orantılıdır (Gökpınar, 2004, s.20).

İş sözleşmesinin diğer sözleşmelerden farklı olarak işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran niteliği, bu sözleşmenin tarafları arasında karşılıklı sadakatın varlığını da gerekli kılar. İş Hukukuna göre iş sözleşmesinin kurulmasından sonra sözleşmenin taraflarının birbirlerine karşı hak ve yükümlülükleri başlamaktadır. İşçinin işverene karşı borçları ve sorumluluklarından sadakat borcunun karşılığı olarak işverenin de işçiyi gözetme, koruma borcu vardır. İş sözleşmesi işçi ve işveren arasında kişisel bir ilişki kuran bir sözleşme olduğu için işverenin, işçiye yardımcı olmak, işçinin aleyhine olan davranışlardan kaçınmak, iş yüzünden uğrayabileceği zararlara karşı önlem almak, işçiye yol gösterip gereken bilgileri vermek, ona ait eşyaları korumak, işçiye kendisini ilgilendiren bazı belgeleri inceleme olanağını sunmak gibi görevleri işçiyi gözetme borcu altında yapması gerekir. Bunun gibi işçi de sadakat borcu kapsamında işverenin işi ve işyeri ile ilgili çıkarlarını korumak bu çıkarlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmakla yükümlüdür (Üstünel, 2009, s.6).

İşverenin kamu hukukuna dayanan işçiyi gözetme borcunu düzenleyen ana kural İş Kanunu'nun 77. maddesinde yer almıştır. Buna göre işverenler iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünde "Her işveren, işyerinde işçilerinin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için, bu Tüzükte belirtilen şartları yerine getirmek araçları noksansız bulundurmak gerekli olanı yapmakla yükümlüdür" hükmü yer almıştır. Yine İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 4. maddesinde işverenin işçiyi gözetme borcuyla ilgili olarak, işyerinde, teknik ilerlemelerin getirdiği daha uygun sağlık şartlarını sağlaması, kullanılan makinelerle alet ve edevattan herhangi bir şekilde tehlike gösterenleri veya ham maddelerden zehirli veya zararlı olanları, yapılan işin özelliğine ve teknolojinin gereklerine göre bu tehlike ve zararları azaltan alet ve edevatla değiştirmesi, iş kazalarını önlemek üzere işyerinde alınması ve bulundurulması gerekli tedbir ve

araçları ve alınacak diğer iş güvenliği tedbirlerini devamlı surette izlemesi esastır, denilmiştir

İşverenin işçiyi gözetme borcu sınırlı bir şekilde belirlenebilen bir borç olmayıp, geniş kapsamlıdır. İş ilişkisinin hemen hemen tüm alanlarında söz konusu olan işverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamı dürüstlük ve iyi niyet kuralları (M.K. m.2) ile belirlenir ve sınırları çizilir. İşyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu işverenin gözetme borcu kapsamında yer alan başlıca yükümlülüklerden biridir. Başka bir deyişle işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlama borcu işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında işyerinin yükümlü olduğu bir borçtur. Bu borçla işveren işçinin kişilik hakları arasında bulunan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı korumakla yükümlüdür.

1.7. İş Güvenliğinin Kapsamı

Güvenlik, en basit tehlikenin bulunmaması, emin ve rahat olma durumunu ifade etmektedir. Hızlı sanayileşme ve teknolojik gelişmeler işyerlerinde çalışanların güvenliği ile ilgili sorunların ortaya çıkması nedeni ile güvenliği tehdit eden ve risk oluşturabilecek unsurları önceden alarak iş yerlerini daha güvenli hale getirmektir. Bu nedenle sağlıklı bir çalışma ortamının elde edilmesinin iş güvenliği önem kazanmıştır.

İngiltere’de sanayi devrimi ile başlayan sanayileşme süreci dünya genelinde etkisini göstermiş, sanayileşme ve teknolojik gelişmelere paralel olarak işyerlerinde üretimde önemli bir unsur olan çalışanların sağlık ve güvenlik ile ilgili bir takım sorunları ortaya çıkartmıştır. Bu süreçte bu tür sorunlar önemsenmemiş ne zaman ki iş verimi ve işletmeyi tehlikeye düşürmesi ile önem kazanmış ve ciddi düzenleme ve tedbirlerin alınması gerekliliği doğmuştur. Bu amaçla yapılan düzenlemeler, standartlar ve yasalar uygulamaya konulmuş, geçen süreçte düzenlemelerin yetersiz olduğu görülerek bu soruna farklı yaklaşım ve bakış açısından bakılması gerektiği zorunluluğu ile çalışma ve araştırmalar yapılmış ve sonucunda iş sağlığı ve güvenliği kavramı ortaya çıkarak konu tıp, hukuk, mühendislik, sosyal bilimleri ilgilendiren bilim dallarının çalışma konusu olmuştur.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 1 Ocak 2013 tarihinde yürürlüğe girmesine kadar, çalışma mevzuatı içinde dağınık bir görünüm taşımıştır. Bu kanun ise, bunları tek ve ayrı bir yasa içinde toplamayı hedeflenmiştir. İSG Kanunu md.2/1

ile tüm kamu ve özel işyerlerindeki çalışanlara uygulanmak üzere kabul edilmiştir. İSG Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği ilgili yeksanak bir uygulamayı sağlamayı amaçlayarak her çalışanın sağlık ve güvenlik korunmasına altına alınmasını öngörmüştür (Centel, 2013, s.80).

İş Güvenliği, işçilerin iş kazalarına uğramalarını önlemek amacı ile güvenli çalışma ortamını oluşturmak için alınması gereken önlemler dizisidir (Yaman, 2005, s.17). İş güvenliğinin tanımı: “İşin yürütüm şartları sebebiyle doğacak tehlikelere ve meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine karşı önlemler almak üzere yapılan sistemli çalışmalar olarak” tarif edilebilir (Kurt, 2013, s.15). Sağlıklı bir işleyişin temel koşulu çalışan kişilerin güvenli bir ortamda çalışmaların sağlanması ve işyerlerin her türlü tehlikelerden arındırılarak güvenli bir alana dönüştürülmesi için iş güvenliği özel bir önem taşımaktadır.

İş güvenliğinin amacı, çalışanların risk ve oluşabilecek tehlikeden koruyarak, rahat ve güvenli bir çalışma ortamında çalışmalarını sağlayarak, işyerinin güvenliğini sağlamak ve tehlikeli durumları ortadan kaldırmaktır (Yılmaz, 2009, s.8).

İş sağlığı ve güvenliği çalışanların, işyerinde işin yürütümü nedeniyle oluşabilecek çeşitli tehlikelerden korunması, işyeri içi ve dışındaki çalışma koşullarını iyileştirerek refahın artırılması amacıyla yapılan sistemli çalışmalardır. İş güvenliğinin dar kapsamından çıkarıp işyerinin içi ve dışındaki tehlikeleri de önleme olması İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) açısından önemli bir gelişmedir. İSG yönetimler için maliyet unsuru olma düşüncesinden kurtulması verimliliği artırıcı etkisi, çalışma barışına katkı sağlamayı unsura dönüşüm göstermektedir. Özellikle İSG uygulamaları küreselleşen ekonomide işletmeler açısından rekabet gücünü de olumlu yönde artırmaktadır (Yılmaz, 2009, s.9).

1.7.1. Dar anlamda iş güvenliği

Genel anlamda iş güvenliği, “işin yürütüm şartları nedeniyle doğacak tehlikelere ve meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine karşı önlemler almak üzere yapılan sistemli çalışmalar” açıklanabilir. Bu dar anlamıyla iş güvenliği, İş sağlığı ve güvenliği işçinin işyerinde çalışırken karşılaşılabileceği tehlikelere karşı korunmasını ifade eder (Kurt, 2013, s.15). İSG yaklaşımı çalışanlara yönelik işçi güvenliği, çalışma ortamına yönelik işyeri güvenliği, üretim teknolojisine yönelik üretim güvenliği olmuştur. İş güvenliği ve

işyeri güvenliğini önemini ileri süren görüşlerin aksine günümüzde üretim ve çalışma şekillerinin değişmesi, yeni yönetim stratejileri ve teknikleri, çalışan kapsamını genişletmiş, İSG sisteminin, sadece işçi güvenliği değil işteki tüm kişi, unsurları ve işyerini kapsamı gerektiğini ortaya koymuştur (Yılmaz, 2009, s.9).

1.7.2. Geniş anlamda iş güvenliği

Geçmişten günümüze üretim sürecinde yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıkları, ülkelerin bunları önlemeye, azaltmaya yönelik ciddi çalışmalar yapması ve bu konuda özellikle ILO normları, DSÖ gibi uluslararası örgütlerin bu konudaki çalışmaları konunun üzerinde önemle durulmasında etkili olmuştur. Yaşanan gelişmeler ve yaşananlar iş güvenliğinin kapsamını genişlemesini sağlamıştır. Geniş anlamda iş güvenliği, sosyal devlet anlayışının gelişimine bağlı olarak kapsam yönünden gelişerek işçinin sadece işyerinde ve iş ile ilgili karşılaşılabileceği tehlikelerin yanı sıra, işyerindeki makine, araç, donanım, kullanılan malzemeler, işyerinin fiziki koşulları, havalandırma, aydınlatma, ergonomisi ve dışındaki risklere de karşı sağlık ve güvenliğin sağlanması gerekliliğini ifade eden kavramdır. Bu amaçla iş güvenliğinin amacı:

“a. Çalışanların bedensel ve ruhsal sağlığını korumak,

b. İşletmenin güvenliğini sağlamak ve çalışanları olumsuz etkilerden korumak,

c. İşletmedeki riskli durumları ortadan kaldırarak üretimin güvenliğini sağlamak ve verimli bir çalışma ortamı oluşturmak,

Meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının olumsuz sonuçlarından hem çalışanları ve hemde işletmeyi koruyarak maddi ve manevi zararları ortadan kaldırmaktır.” İş güvenliğinin tarafları ise: İşverenler, işçiler, devlet, sendikalar ve yüksek öğrenim kurumları (ar-ge). İş güvenliği güvensiz şartları ortadan kaldırmak ve tehlikeli davranışları önleme temel ilkesidir (Kurt, 2013, s.16). İSG'nin konusunu işin niteliği ve işin yapılmasından doğan tehlikelerin etkisizleştirilmesi, azaltılması için gerekli olan yöntem ve tekniklerin araştırılması ve bu amaçla getirilen düzenlemeler, standartlar ve hükümler oluşturmaktadır. Günümüzdeki İSG anlayışı ve düzenlemeler, işin tüm süreçlerini etkileyen ve kapsayan bir sistemi ifade etmekte ve bir çok bilimsel alanı ilgilendiren disiplinden etkilenmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

YERALTI MADENCİLİĞİNDE KARŞILAŞILAN İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ KAZALARI

2. YERALTI KÖMÜR MADENCİLİK SEKTÖRÜNDE MEYDANA GELEN İŞ KAZALARI VE SEBEPLERİ

Tarihsel süreçte geçmişten günümüze madencilik sektöründe yaşanan büyük iş kazaları, öncelikle yaşanan büyük can kayıpları sosyal ve insani boyutu ile vicdanları yaralamış, ekonomik boyutu ile de ciddi maddi zararlara yol açmıştır. Gelişen teknoloji ve bilginin hızlı dolaşımı, yeni teknoloji, yöntem ve tekniklerin madencilik sektöründe gelişmiş ülkelerde hızlı adaptasyonu, az gelişmiş ülkelerde bu konudaki olumsuzluklar geç kalan uygulamalar, işçilerin eğitimsizliği ve düşük ücrete bağımlılık, işverenin daha çok kar beklentisi ve İSG'nin maliyet unsuru olarak algılanması, sivil toplum kuruluşlarının etkinsizliği, üniversitelerin ar-ge konusundaki yetersizliği ve siyasilerin ve denetleyenlerin popülist yaklaşımları bu ülkelerdeki bu kazaların devamını sağlar niteliktedir.

Günümüz bilgi ve teknoloji çağı olarak isimlendirilmekte, toplum ise sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçtiği ifade edilmektedir. Sanayileşmenin başlangıcı olan buhar enerjisinin James Watt tarafından 1765'te bulunmasıyla İngiltere'den Avrupa'ya yayılan sanayileşme, makineleşmenin üretim makinelerine ve üretime olan entegrasyonundan bugüne ciddi gelişmeler yaşanmıştır. Gelişen teknoloji ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olumlu çalışmaların hız kazanması, özellikle uluslararası literatürde her iş kolu ve grup için gerekli olan iş güvenliği önlemlerin ayrı ayrı düzenlenmesine neden olmuştur. Yer altı ve yer üstü madenlerin ve işletme tekniği (şeritli madenler), açık madenler, taş ocakları, uzun ayak veya ayak-topuk metodları için öngörülen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin öneriler, işçilerin karşı karşıya oldukları tehlikeler özünde farklı olduğu için birbirinden bir ayırım sözkonusudur. İş sağlığı ve güvenliği sistemi dünyada ve Türkiye'de önem kazanması, ILO, gelişmekte olan ülkelerde kayıd dışı endüstri sayıları artan küçük ölçekli madenler için düzenlemeler yapmıştır (Baycık, 2005, s.14).

2.1. Kaza, İş Kazaları ve Maden Kazaları

Maden, en geniş anlamıyla, yer altından veya yer yüzeyinden ulusal veya uluslararası düzeyde maden tanıma uyan maddelerin çıkarılması amacıyla oluşturulan tesisat ile bu tesisatla aynı amaca hizmet eden tüm yapıları içeren, özel veya kamu kesimine ait işletme olarak tanımlanmalıdır (Baycık, 2005, s.10)

2.1.1. Kaza

Kaza, nerede, ne zaman ve nereden geleceği belli olmayan, beklenmedik bir anda dikkatsizlik veya tedbirsizlik ile meydana gelen maddi ve manevi kayıplarla sonuçlanan, ger dönüşümsüz sonuçlara yol açan üzücü olaylardır (Gedik, 1994, s.13).

2.1.2. İş kazaları

İş kazaları üzerine yapılan çalışmalar farklı olmakla birlikte, ancak temelde aynı noktada buluşan tanımlar geliştirilmiştir (Ertürk, 1997, s.13). ILO'a göre iş kazaları: "Önceden planlanmamış, bilinmeyen ve kontrol altına alınmamış olan, etrafa zarar verecek nitelikteki olaylar", DSÖ'a göre: "Önceden planlanmamış, çoğu kişisel yaralanmalara, makinelerin ve araç gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay", "506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11/A maddesine göre: "Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden, asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emzikli sigortalı kadının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında hal ve durumların birinde meydana gelen, sigortalıyı, hemen veya sonradan beden(ce)en ve ruh(ça)en zarara uğratan olay"(Kurt, 2013, s.115)OHSAS 18001 standartlarında ise iş kazası,"ölüme, sağlık bozulmasına, yaralanmaya,hasara, zarara ya da diğer kayıplara yol açan istenmeyen olaydır (TMS, 2009; Küçük, 2010, s.4-5).

Meydana gelen bir olayın iş kazası niteliği taşıması için ise; iş ile ilgili olması, işyerinde veya kanunla sıralanan yerlerin birinde meydana gelmesi, kişiyi hemen veya sonradan bedenen veya ruhsal olarak hasara uğratması gerekmektedir. Bir kazanın iş kazası olarak nitelenmesi, kazaya uğrayanın haklarının iş yasaları kapsamında değerlendirilmesini sağlamaktadır.

İş yerinde çalışma koşullarının meydana getirdiği, çalışanlara, makine ve tesislere yönelik zarar ve eksikliklerin araştırılması ve gerekli önleyici tedbirlere

yönelik yapılan sistematik ve metodlu çalışmaların tümü iş güvenliğinin kapsamını oluşturmaktadır (Gedik, 1994, s.14).

Genel olarak, iş kazalarının nedenleri tehlikeli veya güvenliksiz genel ve/veya yakın çevre koşulları ile tehlikeli ve/veya güvenliksiz tutum ve davranış, iş sağlığı ve iş güvenliği önlemleri ilgili düzenlemeler ve standartlara uygun olarak alınmamış önlemler olarak tanımlanmaktadır. İş kazalarına neden olabilecek etken ve nedenler doğrudan, dolaylı ve ana nedenler olarak üç şekilde incelenebilir.

i. **Doğrudan nedenler:** Zehirleyici, patlayıcı gaz, toz vb. tehlikeli maddeler ile mekanik, elektrik ve kimyasal kökenli yüksek enerji kaynaklarının ve radyasyonun yol açtığı nedenlerdir.

ii. **Dolaylı nedenler** “güvenliksiz çalışma” ve “güvenliksiz çalışma koşullaradır. Gerekli güvenlik önlemleri alınmadan yapılan çalışmalar anlamında kullanılan güvenliksiz çalışmaya ekipmanın hatalı ya da uygunsuz kullanımı, ekipmanın bakım ve onarımının zamanında yapılmaması, koruyucu malzemelerin kullanılmaması, alkol bağımlılığı gibi örnekler verilebilir. Güvenliksiz çalışma koşullarına ise, yetersiz tahkimat, yetersiz uyarı sistemleri, yangın ya da infilak olasılığı, zehirleyici atmosfer, gürültü ve yetersiz aydınlatma gibi örnekler verilebilir.

iii. **Ana nedenler:** İş kazalarının ana nedenleri şu şekilde sınıflandırılabilir;

a) Yönetimin iş güvenliği politikası ve uygulamaları (iş güvenliğine verilen önem, üretim - iş güvenliği hedefi, sorumluluk ve yetkinin dağıtılması, eğitim, uygun-yeterli kontrol vb.)

b) Personele ilişkin faktörler (yetenek, eğitim, motivasyon, fiziksel ve zihinsel yeterlilik, bireysel dikkatlilik, performans vb.)

c) Çevre faktörleri (sıcaklık, nem, basınç, toz, gaz, buhar, gürültü, aydınlatma vb.)

İş kazalarının çeşitleri için değişik sınıflandırmalar yapmak olanaklıdır;

i- “İş kazaları, çalışanın vücut bütünlüğüne ve vücudunda meydana getirdiği sonuçlara göre geçici iş görememezliğe neden olan, sürekli iş görememezliğe neden olan ve çalışanın ölümüne neden olan iş kazaları olarak,

ii- İş kazaları hukuki boyutu ile ceza hukuku açısından; kamunun davacı olduğu iş kazaları, izlenmesi şikayete bağlı iş kazaları olarak,

iii- İş kazaları meydana geldiği iş koluna göre; inşaat işkolundaki kazalar, maden işkolundaki kazalar, metal işkolundaki kazalar vb. olarak,

iv- Etkilenen ve zarar gören kişi sayısına göre; ferdi nitelikli ya da toplu iş kazaları olarak,

v- İşçinin işverence görevlendirildiği ve asıl işini yapmadığı sırada, niteliğindeki iş kazası olarak,

vi- Olduğu yere ya da neden olan makina, tezgah ve sisteme göre; basınçlı kaplarla ilgili kazalar, kaldırma araçları ile ilgili kazalar, elektrik ile ilgili kazalar vb. olarak, sınıflandırılmaktadır.” (Ertürk, 1997, s.12-13).

İş kazaları, çeşitli kaynaklarda aşağıdaki şekilde sınıflandırılmıştır:

“Yaralanmanın Ağırlığına Göre:

- Yaralanma ile sonuçlanan kazalar,
- Bir günden fazla işten uzaklaşmaya neden olacak ancak tedavi gerektirmeyen kazalar,
- Bir günden fazla işten uzaklaşmayı gerektiren kazalar,
- Sürekli iş görmezliğe neden olan kazalar,
- Ölüm ile sonuçlanan kazalar.

Yaralanmanın Cinsine Göre

- Kafa (baş, göz, yüz, kulak vb.) yaralanmaları,
- Boyun ve omurga yaralanmaları,
- Göğüs kafesi ve solunum organları yaralanmaları,
- Kalça, diz kapağı ve uyluk kemiği yaralanmaları,
- Omuz, üst kol, dirsek yaralanmaları,
- Ön kol, el bileği, el içi, parmak yaralanmaları,
- Diz kapağı, baldır, ayak yaralanmaları,
- Ruhsal tahribat yapan yaralanmalar.

Kazanın Cinsine Göre

- Düşme ve incinme,
- Malzeme düşmesi,
- Göze yabancı cisim kaçması,
- Yanma,
- Elektrik kazaları,
- Ezilme ve sıkışma,

- Patlamalar” (Hafizoğlu, 2006:5, Küçük, 2010, s.5-6; MMO, 2014, s.59-60).

İş kazalarının oluşmasında etken olan teknoloji, araç ve çevre koşullarının yanında sosyolojik, psikolojik, fizyolojik bir çok etken rol oynamaktadır. İş kazaları işyerindeki güvensiz durumlar ile çalışanların yaptığı güvensiz davranışlar olarak iki etkene indirgenebilir. Güvensiz davranışlar; üretim sürecinde kullanılan her türlü teknoloji, makine ve ekipmanların kontrolleri, iş düzensizliği, denetim ve yönetsel hatalardır. Güvensiz Davranışlar ise; üretim sürecinde çeşitli alet ve araçlar kullanan, ölçme, kontrol, düzenleme işlevlerini yerine getiren insan, sürekli algılama ve tepki gösterme durumundadır. (MMO, 2014, s.62-63).

Kuzgun, (2010) göre ise iş kazalarında hangi durumların iş kazası olduğu hangilerinin olmadığı konusunda yapılan çalışmalarda iki yaklaşımın olduğunu belirtmiştir: Bunlardan birincisi teknik açıdan iş kazaları ve hukuki açıdan iş kazalarıdır.

Teknik açıdan iş kazaları; olaylar zincirinde beklenmedik ve hatalı bir davranış ya da teknik bir arıza nedeniyle ortaya çıkan, sonucunda her zaman bir sakatlanma, ölüm ya da tahrip görülme bile, belirli bir faaliyetin tamamlanmasını engelleyen bir olaydır (s.10). Hukuki açıdan iş kazaları ise; çalışanın korunması amacıyla, işle ilişkili olan ve çalışana zarar veren olayların, iş kazası kapsamına alınmaktadır (s.11).

İş Kazası; 5510 Sayılı Kanun’un 4/1 – a ve 4/1 – b maddelerine gelen ve sigortalıyı hemen ya da sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaylar iş kazası olarak kabul edilmekte ve hukuki süreç başlamaktadır (Kuzgun, 2010, s.12)

İş kazaları meydana geldiğinde zarar verici boyutları, çalışana, çalışanlara, çevreye, işgücü ve iş günü kaybı sonuçlar meydana getirmesi, iş ve sosyal güvenlik kanunlarında bir zarar ortaya çıkması koşulu olmaksızın iş güvenliğini tehlikeye düşürecek ya da iş kazasını meydana getirecek tehlike ve riskler için önlemlerin alınmamasıdır. Yasalar, iş sağlığı ve güvenliğine aykırı eylemler ve yetersizlikler için yaptırımlar öngörmektedir. Çalışma alanının güvenliği ve sağlığının sağlanmaması çalışmak için sağlıklı bir yapıyı oluşturmadığı için, her an için oluşabilecek tehlikelerde hem çalışanları, ekonomiyi ve toplumu zarara uğratacaktır. Çalışanların sağlıksız ve güvensiz şekilde çalışmaları mutsuz ve çalışma barışından söz edilememektedir. Bu açıdan çalışanlara gerekli sağlık ve güvenlik ortamının

sağlanması hukuki, insani, toplumsal, ekonomik olumsuz sonuçlara yol açmaması için sağlık ve güvenli iş ortamının sağlanması bir zorunluluktur (Centel, 2000, s.1)

Genel anlamıyla kaza “can ya da mal kaybına neden olan kötü olay” biçiminde genel anlamda tanımlanmaktadır. Hukuki açıdan ise kaza kavramı dar ve geniş olarak iki anlamı bulunmakta ve incelenmektedir. Dar anlamıyla kaza, sadece vücut bütünlüğünün ihlali ve ölüm hallerini kapsar. İş kazaları açısından dar anlamdaki kaza kavramı önem taşır; eşyaya ilişkin zararlar iş kazası olarak nitelendirilmezler. Geniş anlamıyla kaza ise aniden ve istenilmeden bir zararın doğumuna neden olan sebepler bütünüdür. Bu tanım vücut bütünlüğünün ihlali, ölüm ve eşyaya gelen zararları kapsar.

Naneci (2008) göre, dar anlamda kazanın oluşabilmesi için çeşitli unsurların bir araya gelmesi gerekmektedir. Bunlar

Vücut Bütünlüğünün İhlali veya Ölüm: Kazadan söz edilebilmesi için, her şeyden önce, insan vücudunda bir arızanın meydana gelmesi gerekir. İnsan vücuduna harici bir maddenin çarpması veya insan vücudunun harici bir maddeyle temasa geçmesiyle arıza meydana gelebilir. Kimyasal maddelerin sebep verdiği zehirlenmeler, soğuk veya sıcaklığın etkisiyle meydana gelen arızalar da kaza olarak değerlendirilir. Birtakım olaylar ise doğrudan kişilerin vücut bütünlüklerine ve bedenlerine zarar vermemekte ancak ruhsal bütünlüklerini zarara uğratmaktadır. Kazaya uğrayan kimseyi ruhsal bunalımlara ittiğinden bu durumda kaza olarak nitelendirilmektedir (Naneci, 2008, 4).

“Dıştan Gelen Bir Etki : Bir olayın bedende bir arızaya sebebiyet vermesi genel anlamda kaza olarak nitelendirilebilmesi için dıştan gelen bir müdahalenin sonucu olması gerekir (Naneci, 2008, 5).

İstenilmeme: Zararın zarar gören kişinin iradesi dışında meydana gelmesi gerekir. Zarar verici olayın doğurduğu sonuçlar zarar gören tarafından istenilmemiş olmalıdır (Naneci, 2008, 6).

Aniden Olma: Bir olayın kaza olarak nitelendirilebilmesi için ani bir şekilde cereyan etmiş olması gerekir. Ani bir müdahale sonucu kaza meydana gelmiş olmalıdır. (Naneci, 2008, 6).

Uygun İliyet Bağı: Olayın kaza olarak nitelendirilebilmesi için dıştan gelen müdahale ile bedeni zarar arasında uygun neden sonuç bağının bulunması gerekmektedir. Başka bir deyişle bedenî zarar dıştan gelen olaydan kaynaklanmış olmalıdır. Bedenî zarar olaydan önce zaten var idiyse kazadan söz edilemez” (Naneci, 2008, s.7).

İş kazaları ve meslek hastalıkları sanayileşme sürecinden günümüze tüm ülkelerde ciddi kayıplara yol açmaktadır. Sanayileşmiş, sanayileşmekte olan tüm ülkelerde, teknolojik gelişmelere koşut olarak iş kazaları, önemli toplumsal

sorunların en başında yer almaktadır. Dünya genelinde her yıl 50 milyondan fazla iş kazası olmakta, bu kazalarda 100 binden fazla işçi yaşamını yitirmekte, 2 milyon işçi sakatlanmakta ve 6 milyondan fazla işçi yaralanmaktadır. Türkiye’de ise durum daha ciddi boyutlardadır. Türkiye’de özellikle son yıllarda ülkemizin içinde bulunduğu coğrafyada yaşanan savaş ve iç savaşlar kaçak işçiler de değerlendirildiğinde bu sayılar ciddi boyutlara ulaşmaktadır. Ülkelerin sosyal ve ekonomik yönden gelişmişlik düzeyleri iş kazalarının sayısının yüksekliği ile ters orantılıdır. İş kazaları ile ilgili yapılan çalışmalarda iş kazalarına neden olan etkenlerin %81 insan hatası, %17 işyeri ortam ve koşulları ve %2 önlenemeyen nedenlerden kaynaklanmaktadır (Önel, 2009, s.8).

ILO’ya göre iş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan ekonomik kayıp ülkelerin gayri sayfi hâsılasının %4’ü olarak tahminlenmektedir. Türkiye 2011 yılı GSYH’sı GSYH’sı 1.294.893.000.000 TL %4’ü ise 52 Milyar TL’dir.

Makine Mühendisleri Odası (2014), İş Kazalarının Faaliyet Grubuna Göre Dağılımı (2012) Kömür ve Linyit Çıkarılması sırasında 8.828 iş kazası meydana gelmiştir. Buna göre İş Kazalarının ve Ölümünün Faaliyet Gruplarına Göre Dağılımı 2012 yılında gerçekleşen 74.971 iş kazasının faaliyet gruplarına göre dağılımında kömür ve linyit çıkartılması 8.828 iş kazası % 11,79 ile birinci sırada yer almaktadır (MMO, 2014, s.38). Türkiye’de 2009-2014 yıllar itibariyle işyeri, sigortalı çalışan, iş kazaları ve can kayıpları Çizelge 2.1’de verilmiştir.

Çizelge 2.1: Rakamlarla Türkiye’de İş sağlığı ve Güvenliği

Sayılar	2009	2010	2011	2012	2013	2014
İşyeri	1.216.308	1.325.749	1.435.879	1.538.006	1.611.292	1.679.990
Çalışan	9.030.202	10.030.810	11.030.939	11.939.620	18.886.989*	19.821.822**
İş Kazası	64.316	62.903	69.227	74.871	191.389	***
Can Kaybı	2.638	3.040	2.984	2.575	2.978	3.043

Kaynaklar: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari (Erişim Tarihi: 10 06 2015)
http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/27633dfe-3b78-4ecb-bfbc-3a784eea2db4/2015_01_temel_gostergeler.pdf?MOD=AJPERES

* Aktif Sigortalı Sayısı: Sosyal Güvenlik Kapsamı (5510 Sayılı Kanununun 4-1/a, 4-1/b, 4-1/c Maddesi Kapsamında), 2011-2013

** 4/a,b,c Sosyal Güvenlik Kapsamında Aktif Çalışan Kişi Sayısı

*** http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari yayınlanmamıştır.

2.2. Maden Kazaları Çeşitleri

İş kazalarının meydana gelmesinde, teknik, sosyal, psikolojik, fizyolojik ve çevresel pek çok etken söz konusu olabilmektedir. Çalışanların kullandığı makine, malzeme, araç ve gereçler, çalışanların bilgisizlik, dikkatsizlik veya yorgunluğu, işyerinin çalışma koşulları, işyerindeki çalışma arkadaşları ve çevre koşullarının her biri iş kazasının nedenidir. Bu nedenler, güvensiz koşul/güvensiz hareket, tehlikeli durum/tehlikeli hareket, ay da fizik ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenler/insana bağlı nedenler en sık kullanılan gruplandırmalardır (Kılıkş, 2014, s.14)

Kaza Çeşitleri:

1. Mekanik yada diğer objelerin arasına sıkışma
2. Düşme
3. Kayma
4. Çarpışma
5. Patlama
6. Yanma

Güvenilir Olmayan Davranış: koruyucu ekipman kullanmama, tehlikeli işleri elle yapma, uygunsuz alet-ekipman kullanımı, tehlikeli hareketler.

Güvenilir Olmayan Koşular: Etkisiz güvenlik sistemi, tehlikeli yapı, kusurlu araç gereç ekipman, kişisel koruyucuların yetersizliği, yetersiz aydınlatma, havalandırma.

Yardımcı Faktörler: Güvenlik sistemi, çalışanların zihinsel koşulları ve çalışanların fiziksel koşulları



Şekil2.1:Yeraltı Kömür Madenlerinde Risk Faktörleri

2.3. Yeraltı Kömür Madenciliğinde Meydana Gelen Kazalar

2.3.1. Gaz ve kömür tozu patlamaları

Grizu, patlayıcı, yanıcı ve boğucu bir gaz olarak, CH₄ gazının hava ile karışımıdır. Bitkilerin uzun bir zaman sürecinde havasız ortamda çürümesi ile kömür meydana gelirken, bu esnada oluşan metan gazı da kömürün bünyesinden ayrılarak aynı ortamda kalır, kömürün tabakaları arasındaki boşluklarda ve gözeneklerde birikir, kömür damarları işletmeye açıldığında bu gaz ocak içine yayılım gösterir. Hava ile belirli bir oranda karşılaştığında ise patlayıcı bir gaz karışımını oluşturmaktadır. Kömür damarlarından açığa çıkan gazlar, zehirlenme vakalarına neden olmaktadır. Zehirlenmelerde, yeraltında meydana gelen patlamalardan ve kömür yangından yayılan karbonmonoksit (CO) gazı etken olmaktadır. Çalışanların karbonmonoksit gazını solumaları sonucu, bayılma ve ölümle sonuçlanabilmektedir. Metan gazı ile başlayan patlama, kömür tozunun da patlamasıyla daha geiş bir safhaya yayılım göstermektedir. Kömür tozunun patlaması, içerdiği uçucu madde orana, kömür tozu tane büyüklüğüne ve karışık bulunan taş tozu oranına bağlıdır (Gedik, 1994, s.16-17).

Türkiye’de 1983-2010 Mayıs tarihleri arası olan kazaların Kastamonu/küre madeninde bant yangını sonucu meydana gelmiş, yeraltı kömür işletmelerinde meydana gelen kazaların metan kaynaklı grizu patlaması/parlaması sonucu, göçük nedeniyle meydana gelmektedir. Ocak gazlarından özellikle metan gazına özel dikkat edilmesi gerekmektedir (TMMOB, 2010, s.41).

Yer altı maden ocaklarında bulunan gazlar ve yarattığı tehlikeler aşağıdaki Çizelge listelendiği gibidir.

Çizelge 2.2: Maden Ocaklarındaki Başlıca Riskler (Anadolu Risk Web Sitesi)

Gazlar	Tehlikeler
Metan (CH ₄)	Patlama, yanma ve asfiksi (Boğulma)
Karbon monoksit (CO)	Asfiksi (Boğulma)
Hidrojen Sülfür (H ₂ S)	Göz ve solunum yollarında iritasyon
Oksijen kıtlığı	Anoksi (Canlı hücrelerin oksijensiz kalma durumu)
Dizel motor dumanı	Solunum yollarında iritasyon, akciğer kanseri

Grizu, yer altı kömür ocaklarında görülen, büyük bir bölümü metan (CH₄) gazından oluşan, havanın içerisinde bulunan oksijen ile karıştığı zaman en ufak kıvılcımla karşılaşması durumunda patlayan bir gaz karışımıdır. Metan gazı, bitkisel ve hayvansal fosiller gibi organik materyallerin yeraltındaki yüksek statik ve dinamik basınçla uzun süre baskı altında kalması sonucu karbon moleküllerinin bozulması ile oluşmaktadır. Ateşleme kaynağı olarak gereken patlama sebepleri çok çeşitlidir. Kıvılcım, yüksek sıcaklık, patlayıcı atılması, dizel lokomotiflerinin egzozundan çıkacak kıvılcım, sigara içilmesi, emniyet lambasına ait olan kızgın metal aksam, sert çakmak taşı parçalarına vurulan kazmanın kıvılcım çıkarması, ısınan matkap uçları, elektro statik deşarjlar, anti-grizu tertibatı olmayan motorlardan çıkabilecek kıvılcım belli başlı patlama sebepleri olarak tespit edilmiştir (www.anadolurisk.com).

Havalandırma: Ocaklarda doğal havalandırmanın yetersiz kalacağı göz önünde bulundurularak mutlaka cebri havalandırma tertibatı tesis edilmelidir. Ocak içine hava iletilmesini sağlayan vantüplerin düzenli olarak kontrolleri yapılarak, yırtık olan yerleri tamir edilmelidir.

Grizu patlaması ile ilgili önlemler: Ocak içerisinde bulunan havadaki grizu yüzdesini azaltmak ve minimum seviyede tutmak için metan gazının ocaktan emici fanlar sayesinde dışarı atılmalıdır. Grizu oranını %1'den aşağıya indirecek bir havalandırma sistemi ve grizu boşalmasını tespit edecek bir sistem tesis edilmelidir. Ocak içindeki sıcaklığın 500 °C'nin çok altında tutularak ateşlemenin engellenmelidir. Ocak emniyet lambası kullanılmalıdır. Söz konusu lamba ocakta

bulunan havada bulunan metan içeriğini ve oksijen yetersizliğini tespit etmeye yarayan standart aletlerden biridir. Lambanın metan tespitindeki uyguladığı temel kural, lambanın içerisinde yanmakta olan gazın, metan gazı tutuşma derecesinin altında soğutulduğunda alevin sönmesidir.Kıvılcıma ve aleve neden olmayacak ex-proof özellikli elektrik tesisatı ve teknik ekipmanlar kullanılmalıdır.Ocağın içindeki çeşitli noktalarda hava miktarı ve havadaki grizu miktarını ölçecek, yükselme durumunda alarm verecek grizometreler kullanılmalıdır.Havalandırma sisteminde yaşanabilecek muhtemel bir arızaya karşı yedek havalandırma sistemi bulundurulmalıdır.Kömür ocağının duvarlarına ve yer yüzeyine dolomit, alçıtaşı ve kireçtaşı gibi alevlenmeyen maddeler toz haline getirilerek yere serpilerek patlama riski azaltılmalıdır.

2.3.2. Patlayıcı madde kazaları

Patlayıcı madde nedenli kazalar; yeraltı ocaklarında patlayıcı maddeleri ateşleyen kişilerin eğitimlerinin sağlanması ile bu kazalarda azalma gözlenmektedir. Patlayıcı maddeler ile ilgili standartlar ve prosedürler, yönetmelikler bulunmaktadır. Patlayıcı maddeler duyarlı, kuvvetli, toz halindeki nitrogliserin esaslı patlayıcı maddeler gibi çeşitli şekilde sınıflandırılmaktadır. Dinamitler (gom, jelatin, anti-grizu tipi vb.) kullanılır (Gedik, 1994, s.20).

Çizelge 2.3: 1983-2014 yılları arasında ülkemizdeki çeşitli maden kazaları (Kuzu, 2014, s.22)

Yer	Tarih	Kaza	Ölüm
Zonguldak/Armutçuk/Kömür	7 Mart 1983	Grizu patlaması	103
Zonguldak/Kozlu/Kömür	10 Nisan 1983	Grizu patlaması	10
Amasya/Yeni çeltek/Kömür	14 Temmuz 1983	Grizu patlaması	5
Zonguldak/Kozlu/Kömür	31 Ocak 1987	Göçük	8
Bartın/Amasra/Kömür	31 Ocak 1990	Grizu patlaması	5
Amasya/Yeni çeltek/Kömür	7 Şubat 1990	Grizu patlaması	68
Zonguldak/Kozlu/Kömür	3 Mart 1992	Grizu patlaması	263
Yozgat/Sorgun/Kömür	26 Mart 1995	Grizu patlaması	37
Erzurum/Aşkale/Kömür	8 Ağustos 2003	Grizu patlaması	8
Karaman/Ermenek/Kömür	22 Kasım 2003	Grizu patlaması	10

Çorum/Bayat/Kömür	9 Ağustos 2004	Grizu patlaması	3
Kastamonu/Küre/Metal	8 Eylül 2004	Yangın	19
Kütahya/Gediz/Kömür	21Nisan 2005	Grizu patlaması	18
Balıkesir/Dursunbey/Kömür	2 Haziran 2006	Grizu patlaması	17
Bursa/Mustafakemalpaşa/Kömür	10 Aralık 2009	Grizu patlaması	19
Balıkesir/Dursunbey/Kömür	23Şubat 2010	Grizu patlaması	13
Zonguldak/Karadon/Kömür	17Mayıs 2010	Grizu patlaması	30
Zonguldak/Kozlu/Kömür	8 Ocak 2013	Grizu patlaması	8
Manisa/Soma/Kömür	13 Mayıs2014	Degaj	301
Karaman/Ermenek/Kömür	28 Ekim 2014	Su baskını	18

Çizelge2.3'te ayrıntıları ile verilmiş kömür ocaklarındaki kazalarda grizu patlaması ilk sırada yer almaktadır. Dünyanın ilk iki büyük kömür üreticisi olan Çin ve ABD'de meydana gelen maden kazaları incelendiğinde, taş kömürü için üretim başına düşen ölüm oranlarının Türkiye'den düşük olduğu görülmektedir. Nitekim Dünyanın en büyük kömür üreticilerinden bir tanesi olan Çin'de, 2008 yılında 100 milyon ton başına düşen ölüm sayısı 127 olurken, Türkiye'de bu rakam 722 olarak kaydedilmiştir. Çin'de, 2008 yılında 100 milyon ton başına 127 kişi hayatını kaybederken, bu sayı 2013 yılında 37'ye düşmüştür. Dünyanın en büyük kömür üreticilerinden birisi olan Amerika Birleşik Devletleri'nde de, 100 milyon ton üretim başına 1 ila 6 kişi yaşamını yitirmiştir. Türkiye'de ise 2000 yılında 100 milyon ton başına 710 kişi hayatını kaybederken, 2008 yılına gelindiğinde bu rakam 722'ye çıkmıştır (Türkiye Barolar Birliği, 2014, s.62-63; Durşen ve Yasun, 2012, s.11).

2.3.3. Tavan boşalması ve göçük kazaları

Kömür üretimi sırasında açılan galerilerde ve kazı sahalarında, taş ve kömür düşmeleri sonucu meydana gelen kazalardır. Kömür damarlarının tavanındaki taş kütleleri, kömürün kazısı esnasında durağanlıklarını yitirmekte ve taların kömürlerin kazı sahasına düşmesi sonucu genellikle ölümle sonuçlanan iş kazaları meydana gelmektedir. Madencilik sektöründe tehlikeli kazalara yol açan etkenin %50'i tavan çökmesi veya taş düşmesi sonucu gerçekleşmektedir (Gedik, 1994, s.18).

Tahkimat ve göçüklerde alınması gereken önlemler ise; Maden ocaklarında gerekli mühendislik hesaplamaları yapılarak yeterli düzeyde tahkimat yapılmalıdır. Ayak içlerinde tahkimat olarak kullanılan domuz damları tavan ve taban arasında

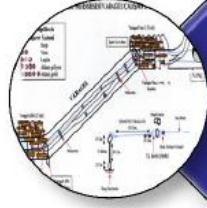
sıkıştırılmalı, gerekli yerler kama takoz ve fırça kullanılarak desteklenmelidir. Tahkimatta kullanılan hidrolik direklerin düzenli olarak kontrolü yapılmalıdır.

2.3.4. Nakliyat kazaları

Nakliyat kazaları, mekanik vasıtalarla nakliyat esnasında meydana gelen kazalar ile elle yapılan nakliyat esnasında meydana gelen kazalar olarak iki alt grupta toplanabilir. Bu kazaların başlıca nedenleri, kömür ve malzeme taşınımında kullanılan arabaların birbirine kancalanması esnasında başın ya da gövdenin iki araba arasına sıkışması, lokomotif sürücülerinin dikkatsizliği, dar olan yerlerde motor ile tahkimat veya yandaki bir malzeme arasına sıkışması, eğimi fazla olan yollarda tekerleğin altına takoz koyulmaması sonucu arabanın hareket etmesi sonucu diğer çalışanlara çarpması, standart hızın üzerine çıkılması sonucu devrilmedir (Gedik, 1994, s.18-19). Gedik ölümle sonuçlanan tehlikeli kazalar ile yaralanmaların %25'i ve büyük kazaların %20'sinin nedeni olarak nakliyat olduğunu belirtmektedir.



Raylı Sistem



Vinç-varagel



Lokomotif ve maden arabaları



Monoray



Vinç-sonsuz halat



Sonsuz halat makaralı



Konveyörler

Bant



Lastikli tekerlekli taşıyıcılar (kamyon, loder)



Zincirli konveyörler



Paletli taşıyıcılar



Bant-sonsuz halat

Şekil 2.2.Madencilikte Taşıma Sistemleri

Malzeme ve insan taşımada önlemler:Ocak içinde iç taşıma için kullanılan araçların üzerinde egzoz gazını önleyici sistem ve kıvılcım tutucu bulunmalıdır. Bantlı ve zincirli konveyörlerin üzerlerinde otomatik olarak devreye giren ikaz sistemi bulunmalıdır.

2.3.5.Su baskınları

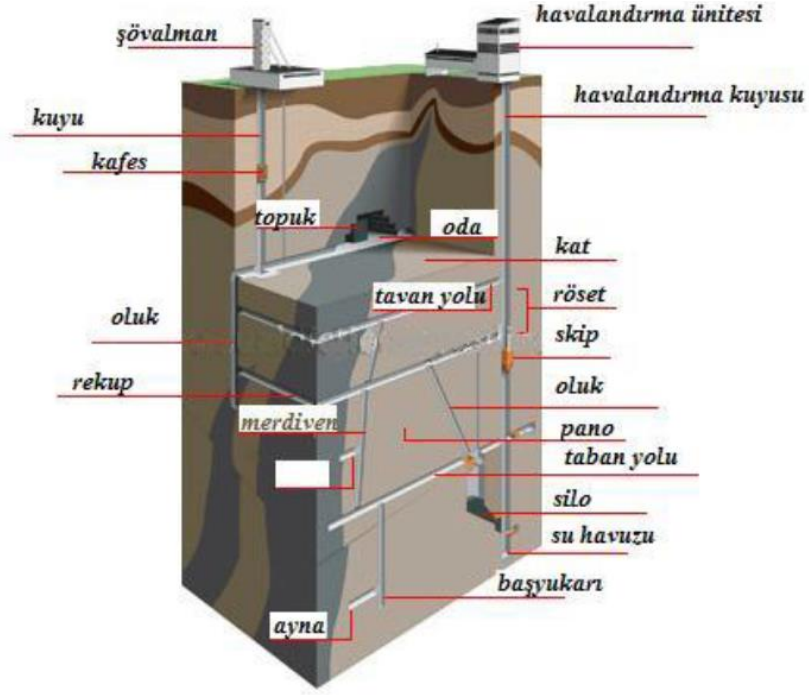
Maden ocaklarında yeraltısuyu sorunları başlıca iki şekilde görülmektedir:

a Ani su baskınları,

b Sızıntılar.

Ani su baskınları, genellikle karstik sahalarda oluşan doygun erime boşluklarında, eklem ve çatlaklarla katedilmiş magmatik kayalarda veya, gerilme (çekme) kuvvetleri ile oluşan fay zonlarında görülmektedir, işletmecilikte son derece önemli olan su baskınları büyük maddi kayıplara ve bazen personel kayıplarına yol açmaktadır. Sızıntı şeklinde gelen yeraltısuları, genellikle kay açların birincil gözeneklerinde depolanan suyun, kayaların geçirimsizlik veya iletkenlik özelliklerine bağlı olarak boşalmasıdır. Sızıntı suları, maden işletmeciliği sırasında çoğu kez önemli sorunlar yaratmadan kolaylıkla drene edilebilmektedir (Doyuran, s.22).

2.3.6. Ocak Yangınları



Şekil 1.3: Yeraltı Madenciliği

2.3.7. Ocak gazlarının yol açtığı zehirlenme ve boğulmalar

Maden havası, yer altındaki çalışma alanlarını dolduran, su buharı ve gazların karışımından oluşan neredeyse her zaman tozlu olan bir havadır. Yeraltındaki havanın olumsuz yönde değişimi, genelde oksijen miktarının azalması ve karbondioksit ve diğer gazların artması olarak görülür. Bu değişim, maden havasını kirleterek ortamda yanıcı, boğucu ve zehirli gazların birikmesine yol açar. Yanıcı gazlara, metan (CH_4), karbonmonoksit (CO) ve hidrojen (H_2) örnek verilebilirken; boğucu gazlara karbondioksit (CO_2), nitrojen (N_2) ve metan (CH_4) örnek verilebilir. Zehirli gazlar ise karbonmonoksit (CO), azotun(N_2) tüm oksitleri, hidrojen sülfür (H_2S), kükürtdioksit(SO_2) vb. gazlardan oluşmaktadır.

Maden havasının kirlenmesinin derecesi;

- Cevherin veya kömürün içerdiği gaz miktarına,
- Cevherin veya kömürün oksijen ile birleşme eğilimine,
- Çalışma alanının boyutlarına,
- Uygulanan maden yöntemine,
- Çalışma alanına gelen havanın miktarına,
- Makineleşme derecesine ve kullanılan makinelerin türüne bağlıdır (Durşen

ve Yasun, 2012, s.3).

Boğucu Gazlar:Karbondioksit(CO_2), Azot(N_2),

Zehirli Gazlar:Karbonmonoksit(CO), Hidrojen sülfür(H₂O), Kükürt dioksit, Azot Oksitler

Patlayıcı Gazlar: Metan

2.3.8. Elektrik kazaları

Ocakta çalışan makinalar çeşitli enerji kaynakları kullanılarak tahrik edilirler. Ana aspiratörlerin, tulumbaların, bir kısım pervanelerin, bantların, bazı konveyörlerin motorları elektrik enerjisi ile çalışmaktadır. Elektrik enerjisinin tehlikeli olduğu durumlarda ise basınçlı hava kullanılmaktadır. Delme makinaları, martopikrler, basınçlı havalı pervaneler, tulumbalar, basınçlı hava ile beslenir. Enerji üretim, dağıtım ve iletiminde gerek yeraltı, gerek yerüstü işletmelerde güvenlik kurallarına uyulmadığı, makine ve teçhizatın kurallara uygun çalıştırılmadığı veya periyodik bakımlarına özen gösterilmediğininde, makinaları kullanalar ve bu makinaların çalıştığı yerlerde bulunanlar kaza riskiyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Akım taşıyan kablolar olası bir göçük, taş düşmesi, özellikle su bulunan ocaklarda akımın açıkta kalması sonucu akımın suya ulaşması ve çalışan işçinin akıma maruz kalması, elektrik çarpmalarına neden olmaktadır (Gedik, 1994, s.21).

2.3.9. Diğer

Yeraltı maden ocaklarında çalışanların kullandığı her türlü alet kullanımı, ocakta kullanılan malzemelerin taşınması esnasında özensiz ve dikkatsiz davranış sonucu olan kazalardır. Dikkat edilmeyen ve tedbir alınmayan, özensiz davranışlar, iş güvenliğini tehlikeye atabilen unsurlar kazalara yol açabilmektedir. Maden sektörünün doğası gereği içinde barındırdığı riskler her türlü tedbir, dikkat ve önlemi mümkün kılanmasını gerektirmektedir.Maden işletmelerinin tasarlanması ve işletilmesi sırasında daha titiz ve multi-disipliner bir çalışma yapılması gereklidir (s.202).

2.4. Kazaların Sebepleri

2.4.1. İşverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesinden kaynaklanan kazalar

İşverenin yükümleri ve onları yerine getirmemesinden dolayı meydana gelen kazalarda Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal bir hukuk devleti olması, temel hak ve ödevler başlığı altında anayasal düzenlemeler yapılmış, işçiyi korumaya yönelik

düzenlemeler işçilerin yararına yorum ilkesi söz konusudur. İş Hukuku, ekonomik yönden işverene bağlı işçinin korunması ve buna bağlı olarak haklarının savunulması amacı ile düzenlenmiştir. İşverene bağlı olarak onun emir ve talimatları altında çalışan kimsenin işçi olması nedeniyle, konumu işverene göre daha fazla korunmayı gerektirmektedir. Bu amaçla işverenin, işçiyi koruma borcu kanun ve tüzüklerle düzenlenmiş, başka bir ifade ile bu borcun kaynağı emredici hukuk kurallarıdır. İşverenin iş hukuku ve iş sözleşmesinden doğan borçlarını yerine getirmemesi kendisi ile ilgili hukuki, cezai ve idari yaptırımların uygulanmasına neden olmaktadır (Bigat, 2009, s.1).

Maden sektöründe insan, makine ve doğal koşul kaynaklı nedenlerden meydana gelen iş kazalarında ödenen maddi ve manevi bedel ciddi boyutlara ulaşmaktadır. Bu bağlamda, madencilik sektöründe alınması gereken tedbirler, iş kazası riskleri dikkate alınarak, yasa, tüzük ve yönetmelikler kapsamında önemle uygulanmalıdır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 1’de kanun amacını, “işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.” (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012, Md.1/1).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 89/391 sayılı Çerçeve Direktif esas alınarak hazırlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30 Haziran 2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Baloğlu, 2014, 110).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012 İşverenin genel yükümlülüğü: “(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır. (2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve

kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. (3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez. (4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.” Olarak hükme bağlamıştır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012, Md.4).

Ayrıca, maden işletmelerine ilişkin özen düzenlemeler içeren Yeraltı ve yer üstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği 2013 yönetmelik referans noktasını oluşturmaktadır.

Buna göre Yönetmeliğin işverenin genel yükümlülükleri madde 5 ge göre işveren yükümlülükleri yerine getirmekle yükümlüdür.

“a) Çalışanların sağlık ve güvenliklerini sağlamak amacıyla;

1) İşyerleri, çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmayacak şekilde tasarlanır, inşa edilir, teçhiz edilir, hizmete alınır, işletilir ve bakımı yapılır.

2) İşyerinde yapılacak her türlü çalışma, yetkili kişinin nezaretinde ve sorumluluğu altında yapılır.

3) Özel riski bulunan işler yalnızca bu işlerle ilgili özel eğitim alan ehil kişiler tarafından ve talimatlara uygun olarak yapılır.

4) Tüm güvenlik talimatları çalışanların anlayacağı şekilde hazırlanır.

5) 18/6/2013 tarihli ve 28681 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğe uygun olarak yeterli ilk yardım donanımı sağlanır ve yılda en az bir defa olmak üzere düzenli olarak gerekli tatbikatlar yapılır.

(2) İşveren,

a) Kanununun 4, 10, 14 ve 16 ncı maddelerinde belirtilen hükümler doğrultusunda sağlık ve güvenlik dokümanı hazırlanmasını ve güncellenmesini sağlar.

b) Sağlık ve güvenlik dokümanında özellikle aşağıdaki hususların yer almasını sağlar:

1) Çalışanların işyerinde maruz kalabilecekleri psikososyal riskler dahil olmak üzere risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi.

2) Bu Yönetmelik hükümlerini yerine getirmek için alınacak uygun tedbirler ile bu Yönetmelik kapsamında hazırlanması gereken yönergelerin ve planların hazırlanması.

3) Çalışma yerlerinin ve ekipmanın güvenli şekilde düzenlenmesi, kullanılması ve bakımının yapılması.

c) Sağlık ve güvenlik dokümanının işyerinde çalışmaya başlanılmadan önce hazırlanmasını ve önemli değişiklikler veya ilave yapıldığında ya da işyerinde meydana gelen işkazası;çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan olaylardan sonra gözden geçirilmesini ve ihtiyaç halinde revize edilmesini sağlar.

(3) İşveren, Kanunun 14 üncü maddesi uyarınca gerekli kayıt ve bildirimleri yapar.

(4) Bir işyerinde birden çok işverene ait çalışanların bulunması durumunda, her işveren kendi kontrolüaltındaki işlerden sorumludur. Ancak işyerinin tamamından sorumlu olan işveren, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasıile ilgili tedbirlerin uygulanmasını koordine eder. Kendisine ait sağlık ve güvenlik dokümanında koordinasyonun amacını ve bu koordinasyonu sağlamak için alınacak tedbirler ile uygulanacak yöntemleri belirler. Bu koordinasyon her bir işverenin Kanunda belirtilen sorumluluğunu etkilemez.” (Maden İş Yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, 2013, Md.5).

Roma Antlaşması ile Avrupa birliği anlaşmanın 11/A maddesi hükmü üye devletlere iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükler yüklemiştir. Bu maddeye göre “üye devletler iş sağlığı ve güvenliği alanında işçilerin sağlığı ve güvenliği hakkında çalışma şartlarının uyumlaştırılmasının hedeflenmesi ve gelişmelerin teşvik edilmesi konusunda özel ihtimam göstermelidirler.” (Oğuz, 2010, s.44).

4857 sayılı İş Kanununun m. 77/I’de “işverenlerin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansızbulundurmakla...” yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır.

İşveren I. Paragraftaki önlemleri aşağıdaki prensiplere uygun olarak alacaktır.

- “- Risklerden kaçmak,
- Önüne geçilemeyen kaçınılmaz tehlikeleri değerlendirmek
- Riskleri kaynağında yok etmek,
- İşi çalışanlara uygun hale getirme, özellikle işyeri tasarımında, iş makinesi, çalışma ve üretim yöntemi seçimlerinde, üretim temposunun sağlığa etkilerini düşünmek ve monotonluğu azaltmak,
- Teknik gelişmeleri dikkate almak,

- Tehlikelerin yerine tehlikesizleri veya daha az tehlikeliler ile değiştirmek,
- Çalışma ortamına ilişkin tüm koşulları, teknolojiyi, iş organizasyonunu, çalışma koşullarını ve sosyal ilişkileri bir arada değerlendirerek birbirini destekler biçimde politikalar geliştirmek,
- Toplu koruma önlemlerine kişisel koruma önlemlerinden daha çok ncelikvermek,
- İşçilere uygun bilgileri vermektir.” (Oğuz, 2010, 49-50).

Yukarıda belirtilen düzenlemeler, işverenlerin öncelikle dikkat etmesi gereken konulardır.

İşyerinde çalışırken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yeterince alınmadığı için iş kazasına uğrayan ve zarar gören işçi zararın tazmini için işveren aleyhine maddi ve manevi tazminat davaları açabilir. İşçinin iş kazası nedeniyle yaşamını yitirmesi durumunda işçinin desteğinden yoksun kalanlar da destekten yoksun kalma ve manevi tazminat davası açma hakları bulunmaktadır (Naneci, s.150)

2.4.1.1. İşe uygun işçi istihdam edilmemesi

Türkiye’de özellikle inşaat sektörü ve madencilik sektöründe yapılan uygulamalarda bazen kalifiye iş gücünün bulunmaması, istenilen personel arasından sağlıklı seçim yapılamaması veya daha fazla kar/kazanç sağlamak amacıyla işe uygun olmayan işçilerin çalıştırılması, bir çok kazaya da davetiye çıkmasına neden olmaktadır. Öncelikli konu işin niteliğine göre personel çalıştırılması yetersiz olduğu durumlarda eğitim ve oryantasyonun sağlanması gerekmektedir. İşgücü planlamasının uygun işe uygun çalışan yerleştirilmelidir. Özellikle risk derecesi yüksek olan iş kollarında pek çok alt sektörün ve özel uzmanlıkların bir araya gelmesini gerektirdiğinden, alt işveren kullanımı bir zorunluluk olarak yaygındır. Bu durum işin özelliği ve riski nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği bakımından da her alt işverenin ve işçilerin işletmelerdeki çalışma koşullarına uyumunun sağlanması gerekmektedir (Küçük, 2010, s.19-20).

2.4.1.2. Kişisel koruyucuların verilmemesi

İşverenlerin koruyucu ve önleyici tedbirleri alma yükümlülüğü içinde yer alan konu, alanlarında uzman personel tedarik etme ve koruyucu iş araç gereçlerin

sağlanmasıdır. Bu araç ve gereçler güvenli makineler, iş sağlığı ve güvenliğine uygun standartlarda kişisel koruyucular (elbise, eldiven, malzemeler, koruyucu led lambalı baretler, maske) malzemelerdir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve iş kazalarının meydana gelmemesi için en önemli unsurlardan olan kişisel koruyucuların işverenler tarafından işçilere verilmesi ve bunların kullanımının sağlanması hem iş güvenliği hemde yasal açıdan zorunludur (Oğuz, 2012, s.59).

Kişisel koruyucu donanım, risklerin, toplu korunmayı sağlayacak teknik önlemlerle veya iş organizasyonu ve çalışma yöntemleriyle önlenemediği, tam olarak sınırlandırılmadığı durumlarda kullanılır. Kişisel koruyucu donanım, iş kazası ya da meslek hastalığının önlenmesi, çalışanların sağlık ve güvenlik risklerinden korunması, sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi amacıyla kullanılır. İşveren, toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik verir (Madde 5/1).

Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği kapsamına giren ürünlerde uygun şekilde CE işareti ve Türkçe kullanım kılavuzu bulundurur. (Madde 5/5). İşveren, kişisel koruyucu donanımların kullanımı esnasında alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri hakkında çalışanlara ve temsilcilerine bilgi verir (Madde 9/1).

Koruyucu baretler: tüneller, maden ocağı girişleri, kuyular ve hendeklerde yapılan çalışmalar, delinmez tabanlı emniyet ayakkabıları, koruyucu gözlükler, yüz siperlikleri veya elle tutulan yüz koruyucuları, respiratörler/ solunum cihazları, koruyucu giysi, eldivenler (Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkındaki Yönetmelik, 2013, Ek-3).

2.4.1.3. Gözetim ve denetimin gerektiği gibi yerine getirilmemesi

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumluluk alanlarının bir tanesi de işçiyi gözetme borcudur. Bu yükümlülük, Anayasal nitelikli bir hak olan yaşam hakkının gereğidir (Anayasa mad.12/1 ve 15/2; Balatoğlu, 2014, s.112). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak işverenin sorumluluğu ilkesine vurgu yapılmış ve ancak işverenlerin sorumluluğunun hangi çerçeveye sınırlı olduğuna ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. İşverenlerin iş kazalarından doğan hukuki sorumluluğunun boyutu da 6331 sayılı Kanun öncesinde olduğu gibi Yargıtay içtihatları etrafında şekillenmeye devam etmektedir (Balatoğlu, 2014, s.113).

Madde 4 –“1.3.1. Yapılan tüm çalışmalarda, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasının sağlanması için işverence atanan, yeterli beceri ve uzmanlığa sahip yetkili kişi veya kişiler tarafından gerekli gözetim ve denetim

yapılır. ...” (Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılması Hakkında Yönetmelik, 2015, Madde 4/1).

İşveren’e yüklenen gözetim ve denetim yükümlülüğü iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle ilgili işverene yüklenen bir diğer ödev, daha önce alınmış ve işyerinde uygulanmakta olan iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle ilgili uyarılma önlemlerinin planlanması ve uygulanmasıdır (Kabakçı, 2009, s.196).

Etkinlik kontrolleri sonucunda mevcut iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinde eksikliklerin tespit edilmesi halinde, artık bunun sonuçlarının olmaması düşünülemez. etkinlik kontrolleri salt bir bürokratik amaç değildir, aksine bununla etkin bir iş sağlığı ve güvenliğine esaslı bir katkıda bulunulması hedeflenir. Bundan başka işyerindeki etkisiz koruma önlemleri, hangi gerekçe ile olursa olsun hiçbir biçimde uygun görülmemelidir. İşyerinde düzeltme önlemlerine gerek olup olmadığı noktasında işvereni bilgilendirici temel, daha önceden yapılmış risk değerlendirmeleri olacaktır. İşyerindeki fiili iş şartlarında değişiklik ortaya çıktığı takdirde de buraya ilişkin daha önceden tespit edilmiş koruma anlayışının aynı şekilde gözden geçirilmesi gerekir (Kabakçı, 2009, s.199).

İşçinin, işverene zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınması sadakat borcunun, işverenin, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlaması ise; işçiyi gözetme borcunun sonucudur. İşveren işçiyi korumak, ona yardımcı olabilmek için gayret göstermek ve çıkarlarının zedelenmesine yol açabilecek davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür. İşçinin çalışması, işverenin denetim ve gözetimi altında geçer. Yasa koyucu, hizmet akdi ilişkisinde işçi yararına düzenlemeler öngörmüştür. Ancak işverenin işçiyi gözetme ve koruma borcu, işçinin sadakat borcundan çok hukuki bağımlılığının karşılığını oluşturduğu ileri sürülmektedir. İşçinin, işverenin kişisel bağımlılığı altında bulunması nedeniyle iş ilişkisinde işçinin kişiliğinin korunması gereği, özel bir önem arz ederken; aynı zamanda işçinin kişiliğini gözetme borcu işverenin yönetim hakkını da sınırlar. İşverenin işçiyi gözetme ve koruma borcu işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturur. İş akdinin işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran niteliği, işçi yönünden işverenin işi ve işyeri ile ilgili çıkarlarını korumak, bu çıkarlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmak, buna karşılık işveren açısından işçiyi korumak ve gözetmek biçiminde kendisini gösterir, iş akdinin niteliği gereği, iş ilişkisi içinde işveren işçiye yardımcı olmak, onun çıkarlarının zedelenmesine yol açabilecek davranışlardan kaçınmak, gördüğü iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (Balkır, 2012, s.65).

2.4.1.4. İşçinin eğitiminin eksik verilmesi veya hiç verilmemesi

İş sağlığı ve güvenliğinin özellikle maden sektörü gibi hataların toleransının çok az olduğu, en küçük tedbirsizlik ve hataların sonuçlarının boyutunun büyük

olması ve hata ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerin alınmadığı durumlarda kaçınılmaz kazalar meydana gelebilme olasılığı yüksektir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda kanun, tüzük ve yönetmelikler yapılması olumlu olurken, işveren ve işçi tarafından uygulanması üzücü, maddi ve manevi kayıplarının önüne geçecek ya da en hasarsız şekilde atlatılmasını sağlayacaktır. Bir toplumda gerçek anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin yerleşebilmesi için o toplumda iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşması gerekmektedir. Bu amaçla iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olan eğitimlerin tam, yetkili uzmanlar tarafından verilmesi, işçilerin tam olarak bu eğitimlerde ciddiyetle ve katılımları ile sağlanmalıdır. Ülkemizde yaşanan ve 301 yaşama mal olan maden kazası bu konunun önemini ve ciddiyetini ortaya koymaktadır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin işverence uzmanlarca verilmesini sağlanması, işçilerin ise bu eğitimler ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgilerinin tekrar yolu ile güncel hale getirilmesine önem verilmelidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012, Çalışanların eğitimi “İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır” (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012, Md.17/1).

89/391 sayılı Çerçeve Direktifte Çalışanların Eğitiminin Kapsamı: İşverenin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili temel yükümlülükleri, gerekli koruma önlemlerinin alınması ile sona ermez. Ayrıca bu yükümlülüğün gerçekleştirilmesinde değeri yadsınamaz nitelikte bulunan, iş sağlığı ve güvenliği için organizasyonel önlemleri de almakla yükümlüdür.

İşveren, her işçinin kendi yaptığı işle ilgili sağlık ve güvenlik eğitimi almasını temin edecektir: “Buna göre, işverenler;

- İşe başlarken,
- İş değiştirirken ve transferlerde,
- Yeni iş makinesinin devreye girmesinde veya makine değişiminde,
- -Yeni teknoloji uygulamasında gerekli eğitimin verilmesi konusunda yükümlüdürler.” (md. 12/I). (Oğuz, 2010, 55-56).

İşverenler veya vekilleri iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilerin eğitim, yeni ve farklı tehlikeler göz önüne alınarak, periyodik olarak tekrarlanan eğitimler verilmesini sağlamalıdır. İş sağlığı ve güvenliği uzmanı işçilerin eğitimleri ile ilgili her türlü eğitsel dokümanı hazırlamak ve uygulamak konusuna gereken hassasiyeti göstermelidir. İşveren, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda işletme dışından getirdiği kuruluşlara, işyeri ile ilgili uygun talimatları verecektir (md 12/II). İşletmede çalışanların eğitim gereksinimleri karşılanarak işçiler ve temsilcilerine herhangi bir mali yük getirmeyecektir (md. 12/IV). Avrupa Birliği'nin Çerçeve Direktifine dayanılarak çıkarılmış olan bireysel direktiflerde işverenin eğitim yükümlülüğü düzenlenmiştir 92/58 sayılı Güvenlik ve Sağlık İşaretli Direktifine göre 89/391 sayılı direktif 12.maddesi; çalışanlara işe uygun bir eğitim verilmelidir olarak düzenlenmiştir.

İşveren işyerinde çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli ve uygun eğitim almalarını sağlayacak, sağlığı tehdit eden potansiyel tehlikeler, maruziyeti önlemek için alınması gerekli önlemler, hijyenik gereklilikler, kişisel koruyucuların kullanılması ve giyilmesi, olay anında işçilerin kurtarılması dahil, olayı önlemek için çalışanların izlemesi gerekli yolları (acil eylem planları) kapsmalı, yeni ve farklı riskleri göz önünde bulundurularak eğitimleri belirli periyotlarda tekrarlanarak verilmelidir.

2.4.1.5. Gerekli uyarıların yapılmaması

İşveren, çalışanlara yapacakları işler konusunda gerek işletme dışından uzman kişi veya kuruluşa, gerekse işletme içinde iş güvenliği uzmanı tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler verilmesini ve bunların tekrarlanmasını sağlamalıdır. Yapılan çalışmalarda meydana gelen iş kazalarının büyük bir kısmı, çalışanların yaptıkları hatalar sonucu meydana gelmekte ve yaptıkları hatalar sonucu olabilecek durumlar karşısında ne olacağının bilinci sahip olmamalarından kaynaklanmaktadır. İşletmede çalışanlara verilmesi gereken eğitimlerin yanında, gerekli uyarı levhalarının ve uyarı yazılarının tüm çalışanların anlayacağı biçimde işaretlerle de desteklenerek ilgili yerlere asılması ve uyarıların sürekli çalışanlara hatırlatılması

gerekmektedir. İşveren, işyerinde sürdürülen faaliyet türleri ile ilgili iş sağlığı ve güvenliği koruyucu ve önleyici tedbirler, oluşabilecek riskleri ve olası durumlarda acil eylem planları ile ilgili bilgi, uyarı ve denetlemesini yapmalıdır (Küçük, s.22).

2.4.1.6. Çalışma şartlarının ağırlığı

Dünya madencilik sektörleri arasında Türkiye’de madencilik sektöründe meydana gelen iş kazaların en fazla yaşandığı ülke olarak iş güvenliği konusunda eksikliklerin ve yetersizliklerin olduğu gözler önündedir. 1941 yılından günümüze bitmeyen maden kazalarında 3 binden fazla insan yaşamını yitirmiş, 100 binden fazla insan ise yaralanmıştır. Çağımız bilgi ve teknoloji çağı olarak adlandırılmakta, bilgi ve teknolojiye erişim imkanlarının son derece üst seviyede olduğu bugün, kazaların ve can kayıplarının artarak devam etmesi dikkat çekici ve endişe vericidir (Türkiye Barolar Birliği, 2014, s.7).

Madencilik sektörünün doğası gereği, bilgi, deneyim, uzmanlık ve sürekli kontrol ve denetim gerektiren, yoğun emek gerektiren, ağır koşullarda yüksek risk taşıyan iş koludur. Özellikle yer altı kömür madenciliği kendine özgü üretim tekniği bulunan ve iş güvenliği açısından diğer sektörlerle göre farklılıklar ve aşırı özen göstermektedir. Bu farklılıkların temeli, üretimin her aşamasını bir çok riski bünyesinde barındırmasındandır.

Dünya genelinde, üretimin her aşamasındaki riskleri azaltmaya yönelik olarak yeraltı kömür madenciliğinde, ileri teknoloji kullanımı, iş güvenliği açısından yaşanan gelişmeler, çalışma koşullarını iyileştiren ve geliştiren üretim ve iş sağlığı teknolojilerindeki gelişmeler, maden kazalarında yaşanan toplu ölümler ciddi oranda artık yaşanmamaktadır.

Türkiye ILO’nın iş sağlığı ve güvenliği altında düzenlemelerinin bulunduğu 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi’nin ve 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesini imzalamış, 13 Mayıs 2014 tarihinde Soma’da bulunan kömür madeninde meydana gelen kaza sonrasında, 176 sayılı Sözleşme’nin Türkiye tarafından imzalanmamış olması ciddi tartışmalara neden olmuş ve yakın zamanda 176 sayılı sözleşmeyi uygun buluna Kanun ise Aralık 2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 176 Sayılı Sözleşme’de yararlanmak suretiyle iş güvenliği sistemini bir bütün olarak değerlendirmek ve sistemin aksayan bölümlerini tespit ederek sürdürülebilir madencilik anlayışına

dayanan etkin bir sistem yaratmak öncelikli konulardan birisidir. Bu tür kazalar, bilimsel verilerin ışığında emeğe ve emekçiye saygı duyulan ülkelerde yaşanmayan bu tür facialar ne yazık ki; bilimin yerini keyfiliğin, emeğe saygının yerini kâr hırsının, insan hakları ve çevreye saygılı sürdürülebilir kalkınma anlayışının yerini kısa yoldan zengin olma arayışlarının aldığı ülkelerde yaşanmaktadır. Kazaların önlenmesi esas itibarı ile güvenli madencilik pratiklerinin benimsenmesini de içeren modern madencilik yaklaşımlarına uygun mevzuatı gerektirmektedir. Günümüzde modern madencilik, sürdürülebilir madencilik ve tükenen doğal kaynak yönetimi ilkelerinin entegrasyonuna dayanmaktadır (Feyzioğlu, 2014, s.10).

2.4.1.7. Fen ve sanat kurallarına aykırı yapı yapılması

Madencilik sektöründe işi teknik şartlarına uygun bir biçimde yapılmaması, fen kurallarına aykırı olarak yapmak anlamına geleceğinden kazaların yaşanmasına neden olacaktır. İşveren, çalışanların yaptıkları işi teknik şartlara göre yapılması için uzman kişilerin denetiminde fen ve sanat kurallarına aykırı olarak yapı yapılmasını önlemelidirler. Denetim ve kontrol mekanizmasının işlememesi, teknik şartları yeterince bilmeyen veya olası sonuçlarını kestiremeyen işçilerin kendi sınırlı bilgileri ile yapılması anlamına geleceğinden olası riskleri arttırıcı etki yapacaktır (Küçük, s.22).

2.4.2. İşçiden kaynaklanan sebepler

Madencilik sektöründe çalışan işçilerin eğitim düzeyinin düşük olması, bireylerin yoğun olarak istihdam edildiği bir iş kolu olması, makine, ekipmanların çalıştırılması, kullanılması, iş sağlığı ve güvenliği kurallarının bilgiye dayalı olması bu açıdan eğitimin önemini ifade etmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe iş sağlığı ve güvenliği bilincini yükselteceği yönündedir. Madencilik sektöründe eski teknolojilerin yerini ileri teknolojilere bırakması, bunları kullanacak maden işçilerinin eğitim seviyesinin belirli bir seviyede olmasını zorunlu kılmaktadır (Gedik, 1994, s.46). Maden kazalarında meydana gelen kazaların çoğunluğu insan hatası kaynaklıdır. Maden sektöründe çalışan işçilerin özelliklerinden kaynaklanan en büyük risk, deneyimsizlik ve eğitimsizliktir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kaza istatistiklerinde iş kazasına uğrayan işçilerin genellikle 18-29 yaş aralığında olduğunu göstermektedir. Bunun sebebi ağır ve tehlikeli işlerde işçilerin işe alışma evresi ve ilk çalışmaya başladıkları dönemde yeterli bir alıştırma eğitiminin verilmemesi, özellikle madencilik sektörünün doğası gereği işe alınan her işçiye zorunlu olarak oryantasyon eğitimi verilmeli ve deneyimli çalışanların yanında bunun gerçekleşmesi sağlanmalıdır (Baycık, 2005, s.105-106).

2.4.2.1. İşçinin kendi görev alanı dışında çalışması, hatalı veya tedbirsiz davranışları

Türkiye'nin iş kazaları konusundaki dünya sıralamasında birinci sırada yer alması, ülkemizde iş güvenliği konusundaki birikimsizlik, iş güvenliği bilincinin yeterli düzeyde olmaması, işverenlerin iş güvenliğine bakış açıları, işçilerin eğitim düzeyi, sosyo-ekonomik koşulları gibi olumsuzlukların yanında, işçilerde kurallara uyma alışkanlığı, işle ilgili prosedürlere göre yapma alışkanlığının yerleşmediğini göstermektedir. İşçilerin yetki ve sorumlulukları dışında iş yapmaları bir çok olumsuzlukların yanında iş kazalarında oluşmasına adım olarak görülmektedir. İşverenler tarafından maliyetleri kısmak gerekçesi ile bazen de kişilerin kendi patrona karşı iyi görünmelerinden/işgüzarlıklarından dolayı kendi bilgi ve deneyimi dışındaki işlerin yapılması veya yaptırılması ile kazalara neden vermektedirler. İşçiler işlerini yaparken, iş disiplinine uymayan hal ve hareketlerde bulunmaları kazalara neden olmaktadır. Hatalı davranış nedenleri ise şu şekildedir: Dikkatin ve algılamanın olumsuz yönde etkilenmesi, çalışma esnasında fazla riskli davranışlarda

bulunulması, fizyolojik fonksiyonların aşırı derece yorulması/zorlanması, becerisizlik ve yetersizliktir (Küçük, 2010, s.20-21).

2.4.2.2. Eğitim eksikliği, iş güvenliği bilincinin eksik olması

İşverenler, günümüz iş koşullarında işin yapılması ve verimin arttırılması için gereksinim duyduğu işgücünde mesleki açıdan nitelik ve yeterlilik, iş motivasyonu yüksek çalışanları işletmelerinde çalıştırmak istemektedirler. Çalışanların iş kolunun gereklerine göre motivasyonu, işindeki dikkat ve istekliliği çalışma verimini ve çalışma barışında etkilidir. Çalışanların eğitimi sürekli olmalı, değişen teknik, yöntem ve kurallara göre güncellenmelidir (Gedik, 1994, s.38). Çalışanları eğitiminin sürekliliği ile bilgi ve becerilerini geliştirmek, onları tehlikeler ve risklere karşı bilinçlendirmek ancak ve ancak eğitimleri ile mümkün olabilir. Bu amaçla maden işletmesinde çalışanların eğitim eksikliğinin giderilmesi için ilgili uzmanlarca eğitimlerinin periyodik olarak verilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda bilinçlenmeleri desteklenmeli ve sağlanmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yasa, tüzük ve yönetmeliklerin yazılı olması, denetlendiğinde ve kontrolünde uygulanıp uygulanmadığı ya da iş kazaları ile yaşanan felaketlerle ortaya çıkmakta iken, iş sağlığı ve güvenliğinde toplumsal bilincin oluşması ve eksikliğinde işçilerin işten atılmadan sağlıklı ve güvenli bir iş ortamında çalışmalarını, iş kazaları ile yitirilen yaşamlar, işgünleri, maddi ve manevi zararlar en minimum seviyede olabilecektir.

2.4.2.3. Düzenli yaşam, kötü beslenme

İnsan düzenli olarak her gün besinlerden aldığı kaloringin 2.200 kalorilik miktarını, vücut ısısının sabit tutulmasına, kalbin çarpması, bağırsakların çalışması gibi yaşamsal aktiviteler için harcar ve bu enerji üretime katılmaz. İş kalorisini bundan artan ve üretim için kullanılan kalordür. Madencilik sektörünün yoğun işçilik gerektirmesi, ağır bir iş kolunu teşkil etmesi çalışanların beslenmesini dengeli ve düzenli yapma gereksinimi ortaya çıkartmaktadır. Beslenmenin yetersizliği çalışanların halsizlik, konsantrasyon bozukluğu, dikkat dağınıklığının olmaması için yapılan işte yeterli iş kalorisinin kullanılması ve işçilerin iyi beslenmesine bağlı bulunmaktadır. İşveren, işçilerin dengeli ve düzenli beslenmesini, işin gerektirdiği kaloriyi sağlayıcı besinleri sağlamakla yükümlüdür. Dengeli beslenmemeye sonucu; iş kazaları artmakta, iş verimi düşmekte, çalışanların hastalıklara ve zorlu koşullarda çalışmalarını için gerekli olan direnç azalmakta, sağlık durumunda bozulmalar sonucu,

ilaç, rapor ve istirahat gibi ekonomik maliyetlerin artışına neden olabilmektedir (Gedik, 1994, s.37).

2.4.2.4. Emniyet tedbirlerine uymama, kişisel koruyucuların kullanılmaması

İşçiler, iş güvenliği ile ilgili uyarı levhalarına, işin teknik şartları ve yöntemlerine uymak ve uygulamak zorundadırlar. Güvenli bir ortamı ancak emniyetli bir iş ortamının sağlanması ve emniyet tedbirlerine uyulması ile sağlanabilir. Kişisel koruyucu donanımlar, iş kazası ya da meslek hastalığının önlenmesi sağlık ve güvenlik risklerinden korunma, sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi amacı ile kullanılır, işveren çalışanların korunma tedbirlerine ve kişisel koruyucuları kullanma ile ilgili olarak öncelik vermesi ve mutlak suretle kullandırması gerekmektedir. Bunun aksi durumlarda işçilerin kişisel koruyucuları kullanmama ve emniyet tedbirlerine uymamaları durumu işle ilgili riskleri arttıracığından ve iş kazasına sebebiyet vereceğinden işveren/işveren vekili öncelikle işçileri uyararak ihtar verme ve tekrar uyulmadığı takdirde de iş kazasına neden olabileceğinden iş akdini sona erdirebilmektedir (Baycık, 2005, s.105-106).

Tecrübesizlik: İşe yeni alınan işçilere verilmesi gereken intibak eğitimi ve yer altındaki kaza riskleri ve bunlardan korunmak için yapılması gerekenleri ve bir eğitim ocağında yapılan pratik çalışmalar, oryantasyon çalışmaları işçilerin tecrübelenmesi açısından önemli olacaktır. Yeni işe giren işçilerin deneyimli işçilerin nezaretinde, kıdemli işçinin yanında çalışmalı ve bu dönemde çalışmaları sürekli denetlenmelidir. Tecrübesizlik, iş ile ilgili işleyişin yeterince bilinmemesi özellikle yeraltı madenciliğinde ciddi sorunlara yol açabilmektedir. Tecrübe, doğru olanı bilerek, görerek ve uygulayarak kazanılmalıdır (Baycık, 2005, s.106).

Çevresel Sebepler: İş kazaları tek bir nedenle olmayıp, iş kazasını oluşturan etkenlerin tamamı dikkatsizlik, tedbirsizlik, kurallara uymama, iş sağlığı ve güvenlik prosedürlerine aykırı hareket etmekle zincirleme oluşmaktadır. İşyerlerindeki olumsuz koşullar fiziksel ve kimyasal etmenlerin oluşturduğu çevre koşulları çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri nedeni ile güvensiz davranışların oluşmasına kaynaklık etmektedir. Üretimde kullanılan teknolojinin niteliği güvensiz durumların başlıca nedenleri arasında yer almaktadır. Eski teknoloji ile üretim yapılan maden işletmelerinde iş kazaların yoğunlaştığı görülmektedir. Sağlıksız ve güvensiz koşulları içeren işyerlerinin günümüz koşullarına göre revize edilmemesi bu tür

işletmelerdeki kaza riski sağlıklı ve güvenli işletmelere göre daha fazla olacaktır. Yeraltının termal koşulları ve işin ağırlığı nedeniyle aşırı yorgun ve dolayısıyla dikkatsiz olma durumlarıdır. İşçilere yeteri kadar dinlenme süresi verilmeli ve işçilerin bu süreleri olanak var ise yer stde kullanmaları, olanaksızlığında ise aydınlatma, havalandırmanın yeterli, toz konsantrasyonunu ise en az olduğu nefeslik bölümlerinde geçirmeleri sağlanmalıdır. Yeraltı madenlerinde havalandırmanın yeteri kadar sağlanması, toz konsantrasyonunun azaltıcı aspirasyon mekanizmalarının uygulanması, İşçilerde nem, sıcaklık ve toz yoğunluğundan kaynaklanan yorgunluk ve dikkatsizlikler azaltılmalıdır (Baycık, 2005, s.106-107).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YERALTI MADENCİLİK SEKTÖRÜNDE İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER VE ÖNLEMLER

3. TÜRKİYE’DE YERALTI MADENCİLİKTE İŞ GÜVENLİĞİ

Madenler, kalkınmanın ve büyümenin temel unsurlarından en önemlisidir. Ülkelerin kalkınmaları ve yaşam seviyelerinin belirleyicisi olan sanayi, enerji ve tarım sektörlerinin temellerini madencilik oluşturmaktadır. Sanayinin gereksinim duyduğu hammaddenin temini, özellikle de bu madenlerin ülkenin kendi alanlarından çıkartılması ekonomik değerinin yanında, ülke güvenliği açısından da stratejik öneme sahip bulunmaktadır. Madencilik ve sanayinin karşılıklı olarak birbirini besleyen ve geliştiren sektörler olması entegrasyonları sağlandığı ölçüde gelişerek büyürler. Sanayinin gelişmemesi madencilik sektörünü olumsuz etkilemekte, bu sektöre yatırımlar başka sektöre giderek maden sektörünün ülke ekonomisine olan katkısı düşmektedir.

Denetim, “yönetme, yönlendirme, gözetme, sınırlandırma, düzenleme, hükümet etme, çekip çevirme veya denetleme yetkisi ve gücü; bir şeyin üzerindeki nüfuzun sınırlandırılması veya yönlendirilmesine ilişkin yetenek” olarak tanımlanmaktadır (Türkiye Barolar Birliği TBB, 2014, s.42). Ülkemizde madencilik faaliyetlerinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetimlerinde; işveren, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığı, sendikalar, iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri, işyeri iş sağlığı ve güvenliği kurulu, Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi(OSGB)’ler, çalışan temsilcileri ve çalışanlar dahil sistemde bulunan tüm tarafların etkin rolleri, yetki, sorumluluk ve yükümlülükleri bulunmaktadır (TBMM Meclis Araştırması Komisyonu Raporu, 2014 S.340; Türkiye Barolar Birliği, 2014, s.42).

Yeraltı madenciliğinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalarda sorun yaşanmasının ana deneleri, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kuralların etkili bir şekilde belirlenmemesidir. Bu kuralların doğru belirlenmesi ile işyerlerinde doğru uygulamaların olması ve denetiminin sağlıklı yapılabilmesi açısından önemli bir konudur.

3.1. İş Güvenliği İle İlgili Mevzuat

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin amacı; *“sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak, çalışanları sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak, üretimin devamlılığını sağlamak”*tır (TMMOB, 2014, s.2). İş güvenliğinin sağlanması, güvenli iş ve çalışma koşullarını her türlü riskleri tespit ederek onlardan arındırarak, çalışma barışını sağlayarak, birey, toplum ve ülke ekonomisine katkı sağlamak, büyüme ve kalkınma ile doğal kaynaklarına saygılı, sürdürülebilir bir ekonomik kalkınma amacı ile hukuki düzenlemeler gerçekleştirilir.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerinin hukuki açıdan düzenlenmesi ile mümkündür. İş sağlığı ve güvenliğinin yasal dayanakları uluslararası mevzuattaki yeri 1948 Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 23. maddesinde şu şekilde vurgulanmıştır: *“Herkesin, çalışma, mesleğini seçme ve adil ve uygun iş koşullarında çalışma hakkı bulunmaktadır.”* (Oğuz, 2010, s.18). Uluslararası Çalışma Örgütü 1944 yılında Philadelphia’da düzenlediği konferansta tüm çalışma alanlarında işçilerin yaşam ve sağlıklarının korunmasını örgütün temel hedef ve amaçları arasında sayılmıştır. ILO, işçilerin genel hastalıklara ve meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı korunmasına ilişkin önlemlerin alınması, sosyal adaletin gerçekleşme şartları arasında sayılmıştır. ILO iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 155 sayılı İLO Sözleşmesi ile iş güvenliği ve sağlığına ilişkin önlemleri içermektedir (Karakaş, 2013, s.41-42).

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.4’te “İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar...” hükmü yer almaktadır.

3.1.1. Anayasa

Günümüzde hukuki olarak iş sağlığı ve güvenliğinin kazandığı önemin temelinde, çalışanlar açısından iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının anayasal bir hak olarak kabul edilmesi gerçeği yatmaktadır. Çalışanların korunmasına yönelik haklar sosyal haklar niteliğinde olup, bu haklar devletin pozitif nitelikli hareketlerini gerektirir. Dolayısıyla bu sosyal haklar, çalışanların devletten “iş sağlığı ve güvenliği bakımından korunmalarını ve korunma için gerekli olanın yapılmasını talep etme” hakkı verir. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 1982 tarihli Anayasa m.2’de; “*Türkiye Cumhuriyeti insan haklarına saygılı sosyal bir devlettir*” denilmektedir. Çalışanların korunmaya yönelik hakları sosyal hak niteliğinde olduğundan, bu düzenleme işçinin işyerinde vücut bütünlüğüne ve sağlığına karşı zarar verebilecek tehlikelere karşı işveren ve devletten talepte bulunma hakkı vermektedir. Anayasa m.5’te devlet “*kişilerin ve toplumun refah ve huzurunu sağlamak, kişilerin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmakla*” yükümlü kılınmıştır. Bu anlamda bu yükümlülük, özellikle birçok tehlikelerin doğrudan muhatabı bir kitle olan işçilerin her bakımdan korunması için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğünü de beraberinde getirir. Hukuk devleti ise, getirdiği kanun hakimiyeti, yargı bağımsızlığı gibi esasları ile işçinin hakkının korunması açısından ayrıca önem taşır (Türkiye Barolar Birliği, 2014, s.69).

Anayasa m.17/1’de; “*Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir*” hükmü yer alır. Yaşama hakkı, yalnızca kişinin yaşamasına müdahale edilmesi değil, kişinin sağlıklı ve huzurlu bir şekilde yaşamasının sağlanması olarak da düşünülmelidir. İşyerlerinde kaza ve ölüm korkusu içinde çalışan işçilerin yaşama hakkının tamlığından söz etmek güç olduğundan, iş güvenliği hakkının bu hakkın özel bir uzantısı olduğu söylenebilir (Türkiye Barolar Birliği, 2014, s.70; Karakaş, 2013, s.493). Anayasanın 49. Maddesinde “*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak ve çalışmayı desteklemek üzere gerekli tedbirleri alır. Devlet, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler alır.*” hükmü ve Anayasanın 56. Maddesinde “*Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlar; insan ve*

madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak işbirliğini gerçekleştirir.” Hükümleri bulunmaktadır. Anayasada bu maddelerin yer alması çalışma yaşamına başlayan tüm çalışanların sağlığı ve güvenliğine anayasal güvence ve değeri göstermektedir (Karakaş, 2013, s.43).

ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenlemelerin bulunduğu 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi'ni ve 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi'ni imzalamıştır. 176 sayılı Sözleşme'nin ülkemiz tarafından imzalanmamıştır. Sözleşmenin ilgili bölümlerinde kapsam ve uygulama biçimleri, maden işyerlerinde önleyici ve koruyucu tedbirler, işçilerin ve işçi temsilcilerinin hak ve yükümlülükleri ile işverenin sorumluluklarına ilişkin hükümler yer almaktadır (Türkiye Barolar Birliği, 2014, s.71; Oğuz, 2010, s.16).

3.1.2. İş Kanunları

Ülkemizin ilk İş Kanunu, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunudur. 3008 sayılı İş Kanunu'nun 54-62. maddeleri iş sağlığı ve güvenliği ile ilgidir. Daha sonra 931 sayılı İş Kanunu kabul edildi. Kanunun 73 ile 82. maddeleri iş sağlığı ve güvenliğini düzenlemekteydi. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki Avrupa Birliği politikalarının da etkisiyle 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Kanunun 77 ile 89. maddeleri iş sağlığı ve güvenliği alanını düzenlemektedir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili özellikle md.77, 78, 79, 80, 81, 82, 85, 88, 89 hükümlerine dayanılarak uygulama yönetmelikleri çıkarılacağı belirtilmiştir. İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren kısa bir süre içerisinde Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği direktifleri esas alınarak birçok yönetmelik yürürlüğe girmiştir. Bu konuda öncelikle 89/391 sayılı Konsey Çerçeve Direktifi aynen tercüme edilerek “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” olarak yürürlüğe girmiştir(Oğuz, 2010, s.35).

4857 sayılı İş Kanununun 77. vd. maddelerinde iş sağlığı ve güvenliği konusu hükme bağlanmıştır. İş Kanununda bazı eksikliklere karşın 1475 sayılı Kanuna göre eksikliklere karşı yeni ve önemli düzenlemelere yer verilmiş, modern kurum ve kavramlar kanuna taşınmıştır. 4857 sayılı İş Kanununun 78. maddesine dayanılarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çok sayıda yönetmelik öngörülmüştür. Borçlar Kanunu da iş sağlığı ve güvenliği hukukunun kaynakları arasında yer almakta ve İş Kanunu kapsamında olmayan ve iş sözleşmesi ile çalışmasını sürdüren işçiler açısından uygulanmaktadır.5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.13'de iş kazasının tanımı, bildirilmesi, soruşturulması; m.14'de meslek hastalığının tanımı, bildirilmesi, soruşturulması; m.21'de iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık bakımından işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğu hükme

bağlanmıştır. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun (1930) "İşçiler Hıfzıssıhhası" başlığı altında, genel sağlık hükümleri yanında işçilerin çalışma şartlarıyla ilgili hükümlere de yer verilmiştir. (Tekin, 2010, s.19-21).

İş Kanunu'nda ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işçilerin tehlikeli bir durum ile karşılaşmaları durumunda çalışmaktan kaçınma hakkı ve bundan dolayı işten çıkarılmaları durumunda iş güvencesi düzenlenmiştir (Türkiye Barolar Birliği, 2014, s.110). 4857 sayılı İş Kanunu m.91'de "Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır." denildikten sonra, m.92/1'de anılan hükmün uygulanması için iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli olan iş müfettişlerinin yetkileri; m.92/2'de işverenlerin, işçilerin ve bu işle ilgili görülen başka kişilerin teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında yükümlülükleri düzenlenmiştir. Bunun dışında İş Kanunu'nun 93-97. maddelerinde, ilgili iş teftişinin yürütülmesine ilişkin olarak ayrıntılı hükümlere yer verilmiştir (Türkiye Barolar Birliği, 2014, s.76).

4857 sayılı İş Kanunu'nun hazırlık sürecinde Avrupa Birliği normları ön planda tutulması önemli bir gelişme olmakla birlikte iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olan 30'u aşkın yönetmeliğin tamamına yakını doğrudan tercüme edilmiş olması uygulayıcıların zaman zaman güçlükler yaşamasına neden olmuştur. Avrupa Birliği'nin yönergeleri ile uyumlu olma zorunluluğu iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili özel bir kanun çıkarılması gerekli kılmıştır. Bu amaçla tüm faaliyet alanlarını ve tüm çalışanları kapsayan, yeni bir anlayışı benimseyen ve genel olarak işveren yükümlülükleri üzerine şekillenen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012) yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri yürürlükten kalkmıştır (Kılıkış,2014, s. 47).

3.1.3. Sosyal Güvenlik Kanunları

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde "iş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması" başlıklı 13. maddesinde iş kazasının tanımına yer vermektten çok bunun bazı unsur ve koşulları sayılmıştır. 5510 sayılı Kanunda, olayın iş kazası sayılması için sadece işyeri koşulları veya işverenin iş güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle meydana

gelmesi gerekmediği gibi, kazanın işverenin otoritesi altında meydana gelmesi yeterlidir. (Oğuz, 2010, s.40).

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 76. Madde İş kazası ile meslek hastalığı, işverenin kastı veya genel sağlık sigortalısının iş sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri işverene tazmin ettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır (md.76). İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır (md.21).

3.1.4. Dilaver Paşa Nizamnamesi

Tanzimat sonrası dönemde başlayan sanayileşme hareketleri bir takım yasal düzenlemeleri zorunlu kılmıştır. Dikkati çeken bir işçi kitlesinin mevcut olmayışı nedeniyle çalışanların korunmasına yönelik sosyal içerikli kanunlar sınırlıdır. Çalışanlar arasındaki ilişkileri düzenlemesi bakımından yeterli olmamakla birlikte pozitif hukukun kurulması yönünden 1860 tarihli Mecelle bu alanda ilk adımdır. Bu dönemde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasından ziyade çalışanların korunması ve büyük ölçüde üretimin devamlılığını sağlamaya yönelik hükümler içeren ilk düzenlemeler genellikle bölgesel niteliktedir. Bunun sebebi maden kömürü sektörü dışında önemli sayılabilecek sanayi sektörünün bulunmayışı ve çok eskiden varolan madenciliğin tehlikeli bir iş kolu olarak bilinmesidir. Bu düzenlemeler Ereğli bölgesinde madencilik alanında çalışanlarla sınırlı kalan bu düzenlemeler dönemin ilk çalışmaları olması nedeniyle önemlidir. 1867 çıkarılan 100 maddelik Dilaver Paşa Nizamnamesi'nin daha çok üretimin artırılmasına yönelik hükümler içermesine rağmen, iş sağlığını koruma ve çalışma koşullarını düzenleme konusunda yazılı ilk belge niteliğindedir (Kılış, 2014, s.40).

3.1.5. Maadin Nizamnamesi

Dilaver Paşa Nizamnamesi (1860) ilk yazılı belge olma niteliği olması, 1869 yılında madenlerde doktor bulundurma yükümlüğü, kazaların önlenmesi konusunda mühendisler gerekliliği alma hakkı, iş kazasına maruz kalan işçilere tazminat ödenmesi gibi iş güvenliği ile ilgili koruyucu hükümlere daha fazla yer veren Maaddin Nizamnamesi iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli bir düzenlemedir (Kılıkış, 2014, s.41).

3.1.6. Diğer Kanunlar

Sanayileşmenin gerçek anlamda Cumhuriyet dönemi ile başlaması üretim ve çalışma hayatını da kısmen değişime uğratmıştır. Cumhuriyetle birlikte işçilerin haklarının korunması ve iş sağlığı ve güvenliği alanında kapsamlı, ciddi düzenlemeler yapılmıştır. İlk olarak 1921 yılında çıkarılan 151 sayılı Maden İşçisinin Hukukuna Dair Kanun'dur. Bu kanun İlk İş Kanunu'dur. Madenlerde çalışanların iş ortamlarındaki şartlarından ötürü maruz kaldıkları hastalıkların oldukça yaygın bir şekilde görülmesi iş sağlığının dikkate alınmasını gerektirmiştir. Bu amaçla 1935 yılında Ereğli Kömür Havzası Maden Ocaklarında Çalışan Amelenin Sıhhi İhtiyaçlarının Teminine Dair Nizamname'dir. Her iki düzenleme de kömür bölgesinde çalışan işçilere yönelik olmasına rağmen dönem ve hükümleri itibariyle iş sağlığı ve güvenliği, barınmaları, madenlerdeki olası kazalara karşı alınması gereken önlemler gibi düzenlemeler ile çalışma şartları iyileştirilmiştir. 1924 Anayasası temel hak ve özgürlüklerden kişinin hak ve özgürlükleri üzerine şekillenmiş, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere yer verilmemiştir (Kılıkış, 2014, s.41). İş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili ilk ve en önemli düzenlemeler olarak kabul edilen Borçlar Kanunu (1926) ve Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (1930) ile işverene, işçilerin sağlığını korumak amacı ile tüm önlemleri alma yükümlülüğü getiren Borçlar Kanunu işverenlerin iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumluluklarını düzenlemiştir. Bu gelişmeler sonucu 3008 sayılı ilk İş Kanunu (1936) yürürlüğe girmiştir.

818 sayılı Borçlar Kanunu da hizmet akdine dair hükümler ihtiva eden bir kanundur. Bu itibarla da iş sağlığı ve güvenliği hukukunun kaynakları arasında yer almakta ve İK'nu kapsamında olmayan ve hizmet sözleşmesi ile çalışmasını sürdüren işçiler açısından uygulanmaktadır (Oğuz, 2010, s.38). Geçmişten farklı olarak yeni İK'nu İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ifadesi yerine İş Sağlığı ve Güvenliği ifadesi

kullanılarak anlayış ve yaklaşım değişikliğine gidilerek yeni bir bakış açısı getirildiğine vurgu yapılmıştır. Kanun'un 13 maddesi doğrudan olmak üzere 30 maddesi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ileri hükümleri içermektedir (Kılıkış, 2014, s.45)

3.2. İkincil Düzenlemeler

3.2.1. Yönetmelikler

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu Kanun'a göre çıkarılan yönetmelikler AB Direktifleri doğrultusunda hazırlanmışlardır. Ancak bu yönetmelikler birçok konuda çok fazla genel ifade içermekte ve neyin nasıl yapılacağı işverene bırakılmaktadır. Gelişmiş ülkelerde devletler, yönetmelikler ile birlikte ayrıca işverenler için standartlar ve kılavuzlar oluşturmaktadır.

Çizelge3.1:Maden Sektörü Bakımından Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı

	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
31 Ekim 2012 tarihli ve 28453 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği
29 Aralık 2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan	İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
29 Aralık 2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan	İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
29 Aralık 2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan	İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
18 Ocak 2013 tarihli ve 28532 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
15 Mayıs 2013 tarihli ve 28648 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
18 Haziran 2013 tarihli ve 26681 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan	İş- yerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik
2 Temmuz 2013 tarihli ve 28695 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan	Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik
20 Temmuz 2013 tarihli ve 28713 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan	İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
29 Ağustos 2013 tarihli ve 28750 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan	İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ Maden Sektörüne Özel İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı
19 Eylül 2013 tarihli ve 28770 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan	(03.12.1992 tarihli ve 92/104/EEC sayılı Avrupa Birliği Direktifi ile 03.11.1992 tarihli ve sayılı 92/91/EEC Avrupa Birliği Direktifine paralel olarak çıkarılmış olan) Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
30 Nisan 2013 tarihli ve 28633 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan	Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik

İş kazaları dünyanın neresinde olursa olsun, insan yaşamını yitirmesi, maddi ve manevi zararların yanında sosyo-ekonomik kayıplara neden olmaktadır. Avrupa Birliği'ne bağlı ülkelerde iş sağlığı ve güvenliğinde etkin önlemler ile iş kazalarında sürekli bir azalma göstermektedir. Türkiye ile Avrupa Birliği arasında 3 Ekim 2005 tarihinde başlayan müzakere süreci ile birlikte, uyum çalışmaları da başlamıştır. Uyum sürecinin önemli başlıklarından biri olan İş Sağlığı ve Güvenliği kısmen uyumlaştırılan mevzuat ve akabinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş kazalarının azalması yönünde beklenen etkiliyi göstermemiştir (Yılmaz, 2009, s.iii). Avrupa Birliği ülkelerinde iş sağlığı ve güvenliği gibi ciddi bir konuda mevzuat dışı araçların çeşitliliği ve etkinliği işyeri düzeyindeki örgütlenme ve katılımcı yapıların daha önemli uygulama araçları olduğu bir gerçektir. Avrupa Birliği ülkelerinde ölümlü iş kazaların düzenli olarak azaldığı gözlenmektedir. 1998-2004 yılları arasında iş kazası oluş sıklığı %21, ölümlü kaza sıklığı %24 oranında azalmıştır. Azalışın nedenleri arasında ekonominin tarım, inşaat ve endüstriden hizmet sektörüne kayması, iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla etkin mücadeledir. Gelişmiş AB ülkeleri sanayi sektöründeki bazı firmaların üretimlerini geliştirmekte olan ülkelere kaydırması bu azalmanın etkilerinden olduğu düşünülmektedir.

Direktifler, üye devletlerin belirli amaçlar ve ilkeler temelinde yakınlaştırmayı uyumlu kılmak için, ulaşılması gereken genel hedefleri belirleyen özgün düzenlemeleri oluşturmaktadır. Direktifler, üye ülkeleri düzenledikleri alanla ilgili olarak bağlamaktadırlar. Üye ülkeler belirtilen ilke ve amaçları, belirlenen zaman içinde ve ulusal mevzuatın öngördüğü uygun araçlarla kendi iç hukukuna uyarlamak zorundadırlar. Bu bağlamda direktifler, iş sağlığı ve güvenliği alanında en sık kullanılan özgün düzenlemelerdir (Oğuz, 2010, s.2).

İkincil Düzenlemeler Çerçeve Direktifin altında yer alan ve belirli riskler ve konulara özgü çıkarılan direktiflerdir. Avrupa Birliği ülkeleri için Çerçeve Direktif ve ikincil düzenlemeler bağlayıcıdır ve ulusal mevzuata aktarılması gerekir: Konularına göre ikincil düzenlemeler aşağıda listelenmiştir (Ovacıklı ve Pekiner, 2014, s.27).

Çerçeve Direktifte ve belirli konulara özgü çıkarılan ve Çerçeve Direktife atıf yapan ikincil mevzuatta,

- Çalışanların katılımının sağlanması, görüşlerinin alınması

- Çalışanların yaptıkları işten kaynaklanan riskler hakkında bilgilendirilmesi
- Çalışanların karşı karşıya oldukları riskler ve korunma yöntemleri hakkında eğitim almalarının sağlanması
- Çalışan temsilcilerinin karar alma süreçlerine katılımın sağlanması, esaslarının ortak olarak bulunması katılımın, iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesinde bir araç olarak sunulduğu görülmektedir(Ovacıklı ve Pekiner, 2014, s.21).

Fiziksel Maddelere Maruziyet

- 2003/10/EC sayılı Direktif: Gürültüye maruziyetten kaynaklanan risklere karşı çalışanların korunmasına ilişkin asgari sağlık ve güvenlik gerekleri
- 2002/44/EC sayılı Direktif: Titreşime maruziyetten kaynaklanan risklere karşı çalışanların korunmasına ilişkin asgari sağlık ve güvenlik gerekleri

İşyeri, Ekipmanlar, İşaretler ve Kişisel Koruyucu Donanım

- 2009/104/EC sayılı Direktif: İşyerlerinde İş Ekipmanlarının Kullanımına İlişkin Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri
- 99/92/EC sayılı Direktif: Patlayıcı Ortamlardan Kaynaklanan Risklere karşı Çalışanların Sağlık ve Güvenliğinin Sağlanması
- 92/58/EEC sayılı Direktif: İşyeri Sağlık ve Güvenlik İşaretleri
- 89/656/EEC sayılı Direktif: Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanımı Hakkında Yönetmelik
- 89/654/EEC sayılı Direktif: İşyerlerinde alınacak asgari sağlık ve güvenlik gereklilikleri

Belirli Sektör ve Riskler

92/104/EEC sayılı Direktif: Yer üstü ve yer altı madenciliğinde çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunmalarının iyileştirilmesine dair asgari gerekler.

İş yükü, Ergonomi ve Psikososyal Riskler

- 90/269/EEC sayılı Direktif: Çalışanların özellikle sırt incinmelerine neden olabilecek yüklerin el ile taşınmasında asgari sağlık ve güvenlik gerekleri.

3.2.2. Genelgeler

Sosyal Güvenlik Kurum Başkanlığı Hekim Yetkilendirme Sistemi ile ilgili 2007/21 Genelge; 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu'nda devamlı olarak en az 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde işçilerin sağlık durumlarını denetlemek, ilk yardım, acil tedavi ve diğer koruyucu sağlık hizmetlerini düzenlemek üzere iş yerlerindeki işçi sayısı ve işteki tehlikenin büyüklüğüne göre işverenin hekim bulundurması zorunlu kılınmıştır.

Diğer taraftan, işverenin talebi halinde hekimlere sigortalıların mahallinde muayene ve tedavilerinin temini ile işyerindeki iş gücü ve zaman kaybının önlenmesi ve sağlık tesislerinin poliklinik yükünün azaltılması bakımından Kurumumuz adına reçete yazma ve iki güne kadar istirahat verme yetkisi tanınabilmektedir. Bu konuları içeren genelge02.01.2006 tarihli, 3-255 Ek sayılı Genelge ile açıklanmıştır (Karakaş, 2007, s.596).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YERALTI MADENCİLİĞİNDE İŞ GÜVENLİNİN MEVZUAT ÇERÇEVESİNDE SAĞLANMASI İLE İLGİLİ TEDBİRLER

4. TÜRKİYE'DE YERALTI KÖMÜR MADENCİLİĞİNDE ALINAN ÖNLEMLER

Yeraltı kömür madenciliği risk grubu yüksek olan bir iş kolu olması, sektörün kendi doğasında bulunan riskler, işverenlerin gerekli önlem ve tedbirleri almaması, çalışanların deneyimsizliği, yetersizliği yeraltı madenciliğinde, önlenabilir riskleri önlemektedir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili en temel yükümlülüğü olan gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alınması sürecini oluşturmaktadır (Kabakçı, 2009, s.115). Bu amaçla öncelikle somut alınacak önlemlerin tespit edilmesi gerekmektedir. Yeraltı madenciliğinin doğası, amacı gereği amacı hiçbir düzenlemede, risk faktörü yüksek bir sektör ve iş kolu olan işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği bakımından genel geçer önlemler alınmaz. Dünya genelinde tarihsel süreçte yaşanan büyük yeraltı maden kazalarından sonra yeraltı madenciliğinde öncelikle “güvenlik tedbirlerinin alınması”, “güvenli çalışma ortamının” sağlanması ve çalışanların sağlığına önem verilmektedir. Özellikle gelişmiş ülkelerde verimsiz, eski teknoloji ile işletilen madenler kapatılmıştır. Avrupa ülkelerinde özellikle Almanya ve Fransa’da kamuya ait madenler kapatılmıştır. Avrupa Birliği ülkelerinde öncelikle iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımı benimsenerek, özellikle yeraltı madenciliğinde daha az işgücü daha fazla teknoloji, makineleşme ve güvenli çalışma ortamı oluşturularak ciddi oranda kazaların önüne geçilmiştir. Çağımız bilgi ve teknoloji çağının imkan ve olanaklarını bu alanda kullanılması, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin toplumda yerleşmesidir. Yaşanan büyük yeraltı maden kazalarından ciddi dersler çıkartılarak, bilimsel çalışmaların ışığında yeni yöntem ve tekniklerle işletilmesi gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği iş yapmanın, üretim yapmanın birincil koşulu olarak görülmesi zorunluluğunu ortaya çıkartmıştır.

Yeraltı madenciliği yapısında tehlikeyi ve riski barındıran bir iş kolu olarak yaşanabilecek kazalarda ciddi maddi ve manevi kayıplara neden olan iş koludur. Tehlike, zarara sebep olabilecek hal ve duruşlardır. Bunlar insan davranışları, maddeler veya makineler, çalışma metodları, iş organizasyonu olabilir. Zarar,

“çalışan insanın kazanma gücünün hasar görmesi veya ortadan kalkması, işletme için ise ekipman hasarı ve maddi kayıptır.” Risk ise; *“tehlike dolayısıyla ortaya çıkan bir olayın oluşturduğu hasar derecesi ile, olayın oluşma olasılığının bileşkesidir”* (Sabuncu, 2005, s.6). Risk değerlendirmesi; *“işyerlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin, işçilere, işyeri ve çevresine verebileceği zararların ve alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmalar”* olarak tanımlanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği anlayışı önemli özelliklerinden olan risk değerlendirilmesi ve yönetimidir. Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı risk yönetimi temelinde oluşturulmuştur. Avrupa Birliği İş sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi’nde işverenler iş kolu ile ilgili iş sağlığı ve güvenliği risklerini değerlendirmekle, önleyici tedbirleri, kullanılan iş ekipmanı, kimyasal madde seçimini, işyeri donatımını bu değerlendirme sonuçlarına göre belirlemekle yükümlü tutulmuştur (Yılmaz, 2010, s.31).

4.1. Ergonomik Önlemler

Ergonomi; *“etkili insan işlevleri ile güvenli ve konforlu çevreler, ürünler, sistemler, işler, görevler, makinalar ve aletlerin tasarım bilgisinin kullanılması”* olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2010, s.32). Ergonomi; *“ Ergonomi; işyeri şartlarını ve iş taleplerini çalışanların kapasitelerine uygun hale getirme bilimidir. Ergonomi, işyeri ile çalışanlar arasındaki uyumu arttırarak işyerindeki verimi arttırır. Makine-insan faktörünü kullanan iş süreçlerinde iş ilişkilerini düzenler.”* (İşler, 2013, s.10).

Ergonomi geniş kapsamında; üretim faktörlerini tasarımı ile birlikte, iklimlendirme, aydınlatma, ısı, gürültü ve titreşim gibi dışsal faktörü içermektedir. Üretim dışında ergonominin ana konuları arasında çalışanların çalışma alanında geçen mola saatleridir. Yapılan araştırmalar sonucu elde edilen verilerde, ergonominin işçinin sağlığı üzerindeki olumlu etkilerinin bulunması, ergonomiye daha fazla önem verilmeye başlanmıştır. Ergonomi iş yaşamındaki olumsuz koşulların ortadan kaldırarak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine olumlu katkılar sağlar. Ergonomi, işi çalışana uygun hale getirirken, çalışanların fizyolojik kapasite ve toleranslarını gözeterek iş ortamındaki stres faktörlerini kontrol altına ala ve çalışanların fizyolojik kapasitelerini artırılmasını hedeflemektedir (Yılmaz, 2010, s.33).

4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetlerinin Yönetimi ve Örgütlenmesi

İş sağlığı ve güvenliği ve iş gücü verimliliği ile ilgili yapılan araştırmalarda iş güvenliği ve iş gücü verimliliği arasında karşılıklı etkileşim olduğu, sağlıklı ve güvenli işyerlerinde buna bağlı olarak verimliliğin arttığını ortaya koymaktadır. İş kazaların önlenerek iş güvenliğinin sağlanması, üretimde kesintinin ve olumsuzlukların yaşanmayacağından işyerinde verimlilik ve güvenlik artışını da sağlayacaktır. Yeraltı madenciliğinde meydana gelen iş kazaların çok büyük kısmı ne yazık ki gerekli iş güvenliği tedbirlerinin alınmadığı için meydana gelmiştir. İş kazalarının meydana gelmesinde, alınmayan tedbirler nedeniyle ortaya çıkan sorunlar çok yönlü ve ağır olmakla birlikte, kazaları önlemekten daha fazla masraf çıkarmaktadır (Karacan ve Nazan Erdoğan, 2011, s.106).

İş kazalarının ekonomik sosyal etkilerini azaltmak, oluşmasını önlemek için İş Sağlığı ve Güvenliği faaliyetlerinin etkili planlaması, organize edilmesi ve denetlenmesi gerekir. Yeraltı maden işletmelerinde hedeflerin, faaliyetlerin, faaliyetleri gerçekleştirecek olan idare ve işçilerin, kullanılacak olan makine, ekipman, kaynakların ve görevlerin açıkça belirlenerek işleyişin düzenlenmesi, maden işletmesinde İş Sağlığı ve Güvenliği çalışmalarının başarısı üzerinde mutlak etkisi olacaktır.

İş kazalarının azaltılmasında, İş Sağlığı ve Güvenliği birimlerinin ve bu birimlerde çalışan İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının mesleki bağımsızlıkların tam olarak sağlanmış olması önem kazanmaktadır. Mesleki bağımsızlık ilkesi Avrupa Birliği ülkelerinde ve 161 sayılı ILO sözleşmesinde düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği uzmanının, işletme içindeki iş sağlığı ve güvenliğini sağlayıcı tedbirlerin alınmaması, gerekli ekipman ve donatımın sağlanmamasında işverene karşı bazı haklarla donatılması gerekmektedir. AB ülkelerinde İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüş belirtme ve önlem alınmasını isteme hakkı ile iş güvencesinin yasalarda belirtilmiştir (Yılmaz, 2010, s.35).

İşletme düzeyinde, İSG yönetimi ve örgütlenmesi açısından diğer bir önemli yapı da “İSG Kurulları”dır. Büyük işletmeler için, gelişmiş ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de uygulamaya konulan İSG Kurulları, sağlık ve güvenlikle ilgili kararların alınmasına çalışanların da katılımını sağlamaktadır. Kurul üyeleri genellikle konuyla ilgili kişiler veya uzmanlardan oluştuğundan, İSG sorunlarına daha yapıcı çözümler üretebilmekte ve bir iç denetim mekanizması oluşturmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği seviyesinin yükseltilmesi, Avrupa Birliği ile uyum açısından önemli olurken, ulusal düzeyde de etkin bir yönetsel süreç gerektirmektedir. Devlet, mevzuat yoluyla getirdiği standartları değişen koşullara göre güncellemeli, işletmelere denetim, eğitim, belgelendirme, danışmanlık, istatistik hizmetleri sunarak faaliyetlerine destek olmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği yönetiminde işçiler, sendikalar, sivil toplum kuruluşlarına önemli görevler düşmektedir.

4.3. OHSAS 18001 Yönetim Standardı

Genel olarak işletmelerde karşılaşılan en önemli sorunlardan biri, çalışanların güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamına sahip olmamalarıdır. Değişen ve gelişen rekabet koşullarında, insan unsurunun işletmelerdeki önemi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda planlı ve sistemli çalışmalar yürütmeleri gerekmektedir. İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürekli iyileştirilerek korunabilmesi ayrı bir standart gereksiniminin duyulmuştur. Avrupa Birliği ile uyum sürecinde iş sağlığı ve güvenliği en önemli konulardan birini oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanun OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) standardının bütün isteklerini içermektedir.

İş sağlığı ve Güvenliği yönetim sistemi ve genel yönetim sisteminin bir parçası olarak ele alınmakta, bu amaçla dünya genelinde uygulanan İş Sağlığı ve Güvenliği standartlarından olan OHSAS 18001'dir. İngiliz Standartları Enstitüsü (BSI) tarafından geliştirilen standart organizasyonların İSG risklerini kontrol etmek ve performanslarını geliştirmek amacıyla risk değerlendirmesine dayalı bir yönetim sistemidir. En önemli özelliği önleyici bir standarttır. Gerekli kontrol mekanizmalarını, düzeltici faaliyetleri ve geri besleme mekanizmalarını da içermektedir. Türkiye'de 2001 yılında Türk Standardı TS 18001 olarak yayınlanmıştır. OHSAS 18001 kapsamı şu başlıklardan oluşmaktadır:

- a) Kuruluşun faaliyetleri ile birleştirilen, İSG risklerine maruz kalabilecek çalışanlar ile diğer taraflar için riskleri yok etme veya en aza indirmek için İSG yönetim sistemi oluşturmak,
- b) Bir İSG yönetim sistemini kurmak, uygulamak ve sürekli iyileştirmek,
- c) Kuruluşun beyan edilen İSG politikasına uymasını sağlamak,

d) Kuruluşun İSG yönetim sisteminin bir dış kuruluş tarafından belgelendirilmesine/ kaydedilmesine istekli olmak,

e) Bu standardın şartları ile uygunluğunun tayinini ve beyanını yapmak.

OHSAS 18001 Yönetim sistemi sürekli iyileştirmeyi sağlayan beş elemandan meydana gelmektedir. Bunlar İş sağlığı ve güvenliği politikası, planlama, uygulama ve işletme, kontrol ve düzeltici faaliyetler ve yönetimin gözden geçirilmesidir (Baradan, 2006, s.94).

OHSAS 18001 İSG Yönetim Sistemi politika oluşturma, organizasyon yapısı, risk analizi, performans ölçümü, denetleme, periyodik durum değerlendirme alt başlıklarından oluşmaktadır. Bu kapsamda işletmelerin İSG politikalarını oluşturmaları, risk analizi yapmaları, organizasyon yapısını gözden geçirmeleri, her düzeyde çalışanların ihtiyaçlarını saptamaları, işletme İSG planını oluşturmaları; bu plan dahilinde hedefleri, stratejileri, performans ölçüm kriterlerini belirlemeleri gerekmektedir (Yılmaz, 2010, s.36).

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği yönetim sisteminin sağladığı yararlar:

- “Çalışanları işyerinin olumsuz etkilerden ve kazalardan koruyarak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını,
- Çalışanların motivasyonu ve çalışan katılımını artırma
- İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle oluşabilecek iş ve işgücü kayıplarını minimize ederek, iş veriminde artışın sağlanması ve maliyetlerin düşürülmesini sağlama,
- Çalışma ortamında alınan tedbirlerle, işletmeyi yangın, patlama, makine arızaları vb. durumların ortadan kaldırılması ile işletme güvenliğini sağlama,
- Ulusal ve uluslararası yasa ve standartlara uyum sağlama
- İş performansını artırma,
- Diğer işletmeler, müşterilere karşı duyarlı ve sorumlu bir imaj yaratma,
- Yoğun rekabet ortamında rakiplere üstünlük sağlama, resmi makamlar önünde, kuruluşun iş güvenliğine olan duyarlılığının kanıtlanabilmesini sağlamaktır.” (Kılıçoğlu, 2010, s.15; Yılmaz, 2010, s.37).

4.4. Eğitim ve Güvenlik Kültürü

İSG eğitimi, işyerinde olumlu güvenlik sonuçlarına (örneğin, kaza, olay ve ramakkalada azalma) erişmek amacıyla insan kaynaklarının kullandığı müdahale araçlarından biri olarak görülmektedir. İSG eğitimi, iş sağlığı ve güvenliğinin özel amaçlarına ulaşmayı ve kişinin öncelikli olarak yeni bilgi ve beceriler elde etmesini amaçlayan planlı bir aktiviteyi ifade etmektedir. Çalışanlara yönelik İSG eğitiminin ilk yardım eğitimi, yangın söndürme eğitimi, elle yükleme boşaltma işleri eğitimi, kimyasallarla çalışma eğitimi vb. gibi bazı özel türleri bulunmaktadır. Son dönemde uluslararası düzeyde güvenlik bilincinin ve önleme kültürünün oluşturulmasına verilen önem artmıştır. Bu yeni anlayış içinde “İSG eğitimleri” önemli bir uygulama basamağını oluşturmaktadır. Çünkü eğitim yolu ile kişinin edindiği bilgileri uygulamaya dönüştürerek davranış değişikliğinin sağlanması, böylece iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin doğru davranış modellerinin kazandırılması mümkündür (İşler, 2014, s.14).

Sürekli yaşanan teknolojik gelişmeler iş güvenliği için değişken bir ortam oluşturmaktadır. Bu durumda iş güvenliği konusunda çalışanlar, risk değerlendirmesi ve analizini belirli durumlarda ve belirli periyotlarla sürekli olarak yapmak durumundadırlar. Ayrıca bu gelişim çalışanların eğitim ihtiyacını arttırmaktadır. Bununla beraber iş gücü değişimi de eğitim ihtiyacını yaygınlaştırır.

İnsan faktörünün bilgisizliği veya yeteneklerinin sınırlı olması nedeniyle oluşan iş kazalarının azaltılmasında en önemli hususlardan biri İSG eğitimlerinin yaygınlaştırılmasıdır. Eğitim, işçilerde otokontrol mekanizması oluşmasını sağlayarak iş kazalarını azaltma yoluna gitmenin en önemli yollarından biridir. Eğitim, organizasyonlar tarafından aktif bir şekilde uygulandığı takdirde iş kazalarının azalmasında istenen katkıyı yapacaktır.

İş güvenliği, işletmelerin faaliyetlerinden birisi olmakla birlikte diğerlerinden farklıdır. Bunun nedeni, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin örgütteki her programın, her faaliyetin ve her bir bölümün parçası niteliğinde olmasıdır. İş güvenliği uygulamalarını geliştirme çabalarına rağmen, iş kazaları hem çalışan hem de işletme yönetimi açısından temel nitelikli bir sorun olmayı sürdürmektedir. Bu noktada, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetinin başarısını etkileyen iş güvenliği kültürü ya da literatürdeki yaygın kullanım şekliyle güvenlik kültürü, örgüt kültürü bütününün bir alt elemanıdır ve özellikle sağlık ve güvenlik sorunlarına ilişkin değer ve inançların yansıtıldığı bir alt oluşumdur (İşler, 2014, s.30).

Bir işyerinde güvenlik bilincinin yayılmasının olumlu sonuçlarından bir diğeri, grup etkisinin güvensiz davranışları kontrol altında tutabilmesidir. İş güvenliği açısından başarılı olmak için örgütün iş güvenliğine ilişkin kültürünün güçlü olması ve bu kültürün işletmenin ortak bir değeri niteliğinde

olması gerekir. Her işletmenin bir örgüt kültürü vardır. İş güvenliği kültürü de işletmenin genel manadaki örgüt kültürünün bir parçasıdır.

Güvenlik; mevcut ortamda kabul edilebilir düzey ve bu düzeyi korumak için zamansız ölüm, yaralanma veya endişe verici koşulların var olma olasılığını azaltma anlamındadır. Örgüt kültürü örgütün kendisi tarafından toplumun kültüründen etkilenerek oluşturulmakta ve çalışanın örgütsel davranışı üzerinde önemli bir etkiye sahip bulunmaktadır. Örgüt kültürü, örgüt içinde çalışan grupların keşfettikleri, geliştirdikleri temel görüş ve düşüncelerden ibarettir. Güvenlik kültürü, örgüt kültürü bütününe bir alt elemanı olarak özellikle sağlık ve güvenlik sorunlarına ilişkin değer ve inançların yansıtıldığı örgüt kültürünün bir alt oluşumu niteliğindedir. (İşler, 2014, s.31).

S. Cox ve T. Cox (1991), güvenlik kültürünü, Güvenlikle ilgili çalışanlar tarafından paylaşılan, değerler, algılar, inançlar ve tutumları yansıtması olarak tanımlamışlardır. Ostrom vd. (1993), güvenlik kültürünü, “Eylemler, politikalar ve süreçlerde ortaya çıkan ve örgütün iş güvenliği performansını etkileyen örgütsel inanç ve tutumlar” şeklinde tanımlar. “Güvenlik kültürü, kurumun sağlık ve güvenlik programlarının yeterliliğine, tarzına ve uygulamadaki ısrarına karar veren birey ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranış örüntülerinin bir ürünüdür.” (Koydemir, Akyürek ve Merve Topçuoğlu, 2014, 3). Türkiye’de pek çok ülke ortalamasının üzerinde seyreden kazalara bağlı ölümlerin önlenememesinin temelinde; yasal, yönetsel ve ekonomik nedenler yanında kültürel ve sosyal nedenler de önemli bir yer tutmaktadır.

Güvenlik Kültürünün Boyutları: Güvenlik kültürünün literatürde evrensel kabul edilen boyutları şunlardır:

1.Örgütsel Bağlılık: Güvenliğe yönelik örgütsel bağlılık, üst yönetimin güvenliği çekirdek bir değer veya temel bir prensip olarak belirlemesidir.

2.Yönetimin Katılımı: Yönetimin katılımı, üst ve orta yönetimin örgüt içindeki önemli güvenlik aktivitelerinde kişisel olarak yer almaları olarak ifade edilebilir.

3.Çalışanların Yetkilendirilmesi ve Katılımı: İyi bir güvenlik kültürüne sahip organizasyonlar çalışanlarını yetkilendirir ve güvenliğin artırılmasındaki anahtar rolü konusunda çalışanları açıkça bilgilendirir.

4.Ödüllendirme Sistemleri: Örgütün güvenli ve güvensiz davranışları değerlendirme şekli ve bu değerlendirmelere göre uygun ödül veya ceza vermesi güvenlik kültürünün anahtar bileşenlerinden biridir.

5. Raporlama Sistemleri: Etkin ve sistematik bir raporlama sistemi, bir kaza olmadan önce güvenlik yönetiminin zayıflığının ve kırılabilirliğinin belirlenmesinde önemli bir rol oynar.” (İşler, 2014, s.40).

İSG yönetim sistemi doğru bir şekilde kurulup kullanılmalıdır. Çalışan herkes İSG yönetim sisteminin varlığını bir gereklilik olarak görmeli ve İSG yönetim sistemini kullanmak için motive edilmiş olmalıdır aksi takdirde İSG yönetim sisteminden iş güvenliğini temin etmesi beklenemez. İSG eğitimi iş kazalarını önlemede veya işyerinde iş güvenliğini iyileştirmede güvenlik müdahalelerinin yaygın bir parçasıdır. Bu güvenlik müdahalesinin amacı, kişileri, işyerinde daha iyi bir güvenlik kültürünü sağlamaya yönelik çalışanların iş güvenliğine ilişkin tutum ve davranışlarını etkilemektir (İşler, 2014, s.40).

4.5. Düzenli Sağlık Kontrolü ve İşyeri Hekimliği

İş sağlığı ve güvenliği, işletmelerde iş kazaları meslek hastalıklarını önlemeyi amaçlayan ilkeler ve uygulamalar bütünüdür. İSG yaklaşımı işçilerin sağlığının korunması ve iyileştirilmesi etkinliklerini içeren kapsamda ele alınmaktadır. Bu amaçla sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı ve çevrede; çalışanların çalışma kapasitelerinin korunması, hastalık ve kaza nedeniyle oluşabilecek erken maluliyeti önlemeyi, hastalık ve kaza nedeniyle oluşabilecek işten uzaklaşma, iş ve işgücü kayıplarını önlemektir (TTB, 2015, s.1).

İşyeri sağlık biriminde çalışan işyeri hekimlerinin birincil görevi çalışanların sağlığını izlemek, çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmektir. İşyeri hekimi çalışanların sağlıklarını izleyerek, onların sağlıklı bir şekilde çalışmalarına olanak sağlamaktır. İşyeri hekimi, çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmek görevidir. Bu amaçla, işyeri hekimi tarafından çalışanların sağlığının gözetim altında olması ve izlenmesi gerekmektedir. Çalışanları çalıştıkları ortamda izleyerek, işyerindeki riskleri belirlemeli var olan risklere karşı alınacak önlemlerin alınmasını sağlamalıdır. Bu süreç çalışanın işe ilk giriş muayenesi ile başlayarak, periyodik muayene ile devam eden doğru ve etkin yöntemdir.

İşe giriş muayenesi ile çalışanın uyumunun değerlendirilmesi, çalışacak olan kişinin işe uygun olup olmadığının değerlendirme sürecini ifade etmektedir. Periyodik muayene ile işyeri hekimi çalışanın sağlığının izlenmesidir. İşe başlayan çalışan herhangi bir şikayeti olmasa da düzenli olarak sağlığı izlenmelidir. Bu konuda işyeri hekimi gerekirse davet ederek kontrol etmelidir. Periyodik muayenenin sıklığı, iş kolunun niteliği ve işin tehlike sınıfına göre ayarlanmalı bu konuda işyeri

hekimi yetkilidir. Yüksek riskli illerde çalışanın sağlığı erken ve ağır etkileneceği dūřınılerek en az yılda bir veya daha sık muayene edilmelidir. İşyeri hekimi çalışanın periyodik muayenesi ile çalışanın işyerinin olumsuz etkilerinden dolayı sağlığının olumsuz etkilenip etkilenmediğini saptayarak, etkilenmiş ise erken tanısı ve erken tedavisini bir fırsata dōnūřturmektir. Hastalıkların veya sakatlıklarda erken tanı ile daha sonra oluşabilecek hasar ve zararlardan korunmasıdır. Periyodik muayene herkes için her çalışan için bir hak olduğundan, çalışan bu hakkı isteme ve kullanma hakkı bulunmakta ve bu hakkın kullanılmasında işverene yūklenmiřtir. İşyeri hekimi bunu yapmak, kaydetmek ve değerlendirmek zorundadır.

4.6. İşe Alımda Dikkat Edilmesi Gerekenler

Madencilik sektōrū riskli bir sektōr olması, özellikle de yeraltı kōmūr ocaklarında alınacak iřçilerin, eęitim, seviyesi, yeraltında çalıřması ya da kapalı alanda çalıřabilmesi gerekmekte, řeker, tansiyon ve kalp rahatsızlıęı bulunmaması ۆnemlidir. Madenlerde alıřan iřçiler için tam teřekkūlū hastanelerden saęlık raporu istenilmesi olası istenmeyen durumların ۆnūne geçecektir.

Hızla geliřen bilim, teknoloji, kalkınma ve sanayileřme sūreleri ile ũlkelerin ve dolayısı ile toplumun geliřmesine ۆnemli katkılar saęlamaktadır. Çalıřma yařamı ve gūvenlięi için aynı geliřmeden ve bařarının yakalandıęı sōylenemez. İyi eęitilmemiř, yeterli derece mesleki becerilere sahip olmayan, iř kazalarından ve meslek hastalıklarına yeterince ۆnem vermeyen çalıřanlarla bařarının saęlanması olası deęildir. ۆncelikle devlet çalıřanları koruma yōnūnde denetimlerini ve kontrollerini sıklařtırmalı, sigortasız çalıřma, mevzuata aykırı iřyerlerine hiçbir řekilde fırsat tanımamalıdır. Ayrıca iřsiz kalma ve iřini kaybetme korkusu yařayan, ۆrgūtlenmeleri engellenen, sosyal gūvenlięinden endiře duyan bir çalıřan kesim yaratılmaması için gerekli tedbirleri almalıdır. Kısacası insanın refahı, mutluluęu, saęlıęı ve gūvenlięinden ۆdūn veren bir sanayileřme ve kalkınma anlayıřı benimsenemez. Geliřmiř ũlkeler yasal ۆnlemlerle toplumsal eęitim ve bilinlendirmeyele sorunun ōzūmū yōnūnde oldukça mesafe kat ederken, bizim gibi sanayileřmesini tamamlayamamıř, sanayi ve demokrasi kūltūri geliřmemiř, eleřtiri, ۆneri ve denetim sistematięinin geliřmedięi ũlkelerde yara kanamaya devam etmektedir İřverenler son yıllarda, sūresi belirli hizmet akdi ile iřçi çalıřtırarak, part-time çalıřmayı yaygınlařtırarak, hızla tařeronlařarak, fason iř vererek, eve iř verme

sistemini yaygınlaştırarak, işyerlerini ve işçileri küçük birimlere bölmeye ve sendikasılaştırmaya çalışmaktadırlar.

Madencilik, işsizlik ve yoksulluğun yüksek olduğu kırsal bölgelerde, gerek doğrudan gerekse söz konusu faaliyetin yarattığı yan ekonomik faaliyetler sonucu binlerce kişiye istihdam olanağı sağlamakta, istihdam ile yaratılan gelir, kırsalda üretilen mal ve hizmetlerin tüketilmesi bakımından da yaşamsaldır (TMMOB, 2011, s.1-10)

4.7. Diğer Önlemler

Dünya Sağlık Örgütü iş kazasını “önceden planlanmamış...olaylar”, Uluslararası Çalışma Örgütü ise “...beklenmeyen, önceden planlanmayan bir olay” olarak tanımlamaktadır. Dolayısı ile iş kazası yeterli tedbir ve önlemlerin alınmadığı durumlarda her an meydana gelecek olayları içermektedir. Özellikle yeraltı maden kömürü işletmelerinde hataya tolerans bulunmamaktadır. Kazaların meydana gelmelerinde en yüksek oran insan kaynaklıdır. Bu açıdan değerlendirildiğinde eğitimin önemi, çalışanların mesleki eğitimlerini alması, işin gerekleri konusunda sürekli eğitim verilmesi gerekmektedir. Özellikle risk seviyesi yüksek iş kollarında çalışanların eğitimleri, nitelikleri, psiko-sosyal durumları bu açıdan önemlidir.

Sağlık ve güvenlik bireysel ve toplumsal gelişmişliğin temel iki ögesidir. İş sağlığı ve güvenliği, birden çok disiplinin bir arada olduğu alandır. Bütün çalışanların hakları vardır ve yasalarla korunmaktadır. Sadece hakkın yazılı olarak bulunması, bu hakların yerine getirilmemesi durumunda ise bir hak olarak değerlendirilemeyecektir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politikaların, maliyet ve kar mantığından uzak, işçi sağlığı ve güvenliğini koruyucu, geliştirici ve çalışma barışını sağlayıcı olmalı ve bu kapsamda oluşturulmalıdır. Eğitim, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları ve koşulları açısından yaşamsal önem taşımaktadır. Çalışanların ve işverenlerin birbirlerine karşı sorumluluk ve yükümlülükleri bulunmaktadır. Güvenlik kültürü ve bilinci toplumsal düzeyde yükseltilmelidir. Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle çok sayıda çalışan insanın yaşamını tehdit ederken, toplumun iş sağlığı ve güvenliğine verdiği önem, bilinç çok düşük seviyelerdedir. Yeraltında maden kömürü çıkartarak, bakmakla yükümlü olduğu aileleri için verilen mücadelede, önlemlerin alınmamasından ya da yetersiz çalışma koşullarında çalışmak durumunda kalan işçilerin yeraltında 700 metre de ölümü,

güzel bir ölüm değildir, önlenebilir kazaların önlenememesi sonucu gerçekleştiğinin resmidir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları çok sayıda insanın hayatını tehdit etmekte ve büyük mali kayıplara neden olmaktadır. Buna rağmen toplumun iş sağlığı ve güvenliğine verdiği önem ve bu konudaki bilinci hala düşük bir seviyededir. Kuruluşlar çalışanlarını sağlık güvenlik sürecine katmak için yaratıcı yollar bulmak zorundadırlar.

Riskli işlerde çalışan kişilerin, şüphe de etse patronlarının veya yöneticilerinin sözlerini doğru kabul ettiğini ve bu insanlara inanarak itaat etmeyi daha kolay bir yaşam tarzı olarak gördüğünü ve bu şekilde belirsizlikle baş ettiğini söylemek de gerekmektedir. Maden gaz sızıntısı veya benzer güvenlik sorunları algılayan işçilerin, bu riskleri bizzat gözlemlmelerine rağmen, böyle bir riskin olmadığını söyleyen patron ve yöneticilere kolayca inanmaları, işi kaybetme riskinin yanı sıra belirsizlikten kaçınma ve otoriteye itaat ile açıklanabilir (Koydemir, Akyürek ve Merve Topçuoğlu, 2014, 23).

Çizelge4.1: AB Ülkelerinde ve Türkiye’de İş Kazası Ölüm Oranları (100 bin işçide)
(Koydemir, Akyürek ve Merve Topçuoğlu, 2014, 17).

Ülke	2002 Yılı İşçi Ölüm Oranı (Yüz Binde)	2011 Yılı İşçi Ölüm Oranı (Yüz Binde)
Türkiye	16.8	15.4
Portekiz	7.6	4.3
İtalya	2.1	3,0
Avusturya	5.1	3,0
İrlanda	2.6	2.6
İspanya	4.3	2.5
Fransa	2.6	2.1
Norveç	3.1	1.9
Belçika	2.6	1.6
Danimarka	2,0	1.5
Finlandiya	2,0	1.3
İsveç	1.2	1.2
Almanya	2.5	1.2
İngiltere	1.4	0.6
Hollanda	1.9	0.9

Almanya Herne şehrindeki eski maden ocağı, Maden Ocağı İş Güvenliği Merkezi olarak kullanılmaktadır. Bu merkezde maden ve kömür ocağında çalışan işçiler için uygulamalı eğitimler veriliyor, tatbikatlar yapılıyor. Almanya'da alınan güvenlik önlemleri ocak işçileri yeraltına inmeden önce hayat kurtarma filtresinin yanında kask, özel eldiven, diz korumaları giyilmesi gerekmektedir. Bunların yanında yeraltındaki gaz kalınlığını incelemek için özel hava aletleri bulunuyor. Bunun kullanımı da Avrupa Birliği genelinde zorunludur (Civaner, 2011, s.6).

Fransa tarihindeki en büyük maden kazası 1906 yılında Courrieres madeninde meydana geldi. 1099 madencinin öldüğü kazanın ardından iş güvenliği alanında çok sayıda önlem alındı. Devlet maden ocağı işletmeye hak kazanan şirketlerin maden havalandırma, erken uyarı sistemi, grizu patlaması riski için gereken takip sistemi ve yaşam odaları gibi temel güvenlik önlemlerini zorunlu kılıyor. Ülkedeki en son maden kazası 1974'te Quenhem'de oldu ve 6 işçi hayatını kaybetti. Maden güvenliğinde en önemli unsurlardan birisi de sendikacılıkla ilgili yasalar. Maden ocaklarındaki iş güvenliğinin artırılması için sendikalara geniş yasal haklar tanınıyor. Sendikalardaki güvenlik komitelerinin tespit ettiği güvenlik zafiyetlerini işverenin dikkate alma yükümlülüğü bulunuyor. Eğer uyarılar dikkate alınmazsa kamu denetim kurumları müdahale edebiliyor. Ocakların içindeki güvenlik önlemleri işletmecinin sorumluluğu altında olsa da, devlet maden ocaklarının çevreye verdiği uzun süreli zararları engellemek için gerekli önlemlerin maliyetini kendisi karşılıyor. Ülkenin en son kömür madeni Creutzwald, 2004 yılında kapandı. 19. yüzyılın sonlarından ikinci Dünya Savaşının ertesine kadar madencilik önemli bir sanayi sektörü olmuş, özellikle kömür ve demir cevheri kaynakları Fransa'nın zenginleşmesinde önemli rol oynamıştır. Ancak kömür rezervleri oldukça azalmış, 2007 yılında devlete ait kömür işletmeleri kapatılmıştır. Bu nedenle artık ülkede kömür kullanılmamaktadır (Civaner, 2011, s.6).

SONUÇ

Günümüz hızlı teknolojik gelişmeler ile bir yandan insanlığın kaliteli yaşam sürmesi ve refahına hizmet ederken, diğer yandan insan yaşamı ve yaşanılabilir çevre için bir çok tehlikeleri ve hasarları da beraberinde getirmektedir. Üretim sürecine giren hammadde, makine, araç ve gereç insan sağlığı, işyeri güvenliği, çevre sağlığı ve güvenliği ve çevre sağlığı için tehdit unsuru oluşturmaktadır. İnsanların refah seviyesinin yükseltilmesi için sürdürülen çabalar insanlara iş kazaları, meslek hastalıkları ve kirlenen çevre olarak geri dönüşüm yapmaktadır. Yaşamın temel unsuru olan insan, insanların temel haklarından olan yaşam hakkı ve sağlık hakkı uluslararası beyannameler ve anayasal olarak güvence altına alınmaktadır. İnsanların çalışma yaşamını sağlıklı ve güvenli bir şekilde sürdürebilmesi için temel şart ise çalışan iş ve ortamın sağlanması ve bunları sağlayıcı düzenlemeler, kontroller ve denetimlerin sağlanması ile mümkün olabilmektedir. İnsanın en temel hakkı olan yaşam hakkının güvence altına alınması işçi, işveren ve devletin birlikte katkıları ve gerekli bilincin oluşması ile sağlanabilir. Uluslararası Çalışma Örgütü kaynaklarına göre her yıl 1,2 milyon çalışan iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitirmekte, 250 milyon insan iş kazaları, 160 milyon insan ise meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan zararlara maruz kalmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğin sağlanması konusunda devlet, işçi ve işverenin yükümlülükleri bulunmaktadır. Devlet, iş sağlığı ve güvenliği alanında geliştirici yönde araştırma yaptırmak, üretim süreçleri konusunda bilgilendirme, ulusal mevzuatı günün koşul ve gereklerini karşılayacak biçimde güncellemekten, insan sağlığı ve yaşamını her şeyin üstünde tutarak işyerlerini etkin ve etkili biçimde denetlemesi sorumluluğu bulunmaktadır. Ulusal mevzuat ile işverene yüklenen görev sorumlulukların başında öncelikle çalışanların yasa ve standartlarla belirtilen koşullarda çalışma ortamı ve koşullarının sağlanması, çalışanların korunması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini bir maliyet olarak görmemesi, yasa ve yönetmeliğin zorunlu kıldığı önlemleri alması gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği bir maliyet değil, insan onuru, ülke kalkınması, rekabet ortamında işletmenin prestiji, çalışanların sağlığı, güvenliği, çalışma barışı, toplumsal açıdan vicdanları rahatlatan bir olgudur.

Madencilik sektörü, zor, yıpratıcı ve yüksek risk taşıyan, bilgi, deneyim, uzmanlık ve sürekli kontrol ve denetim gerektiren, ağır bir iş koludur. Maden işletmeciliğinin yetersiz, donanımsız modern üretim yöntem ve tekniklerini uygulamadan yapılan üretim projeleri, hızlı ve yüksek kazanç beklentisi zorlamalar, örgütsüz çalışma, devlet denetimlerinin yetersizliği, taşeronlaşma, sigortasız çalışma Türkiye’de yeraltı madenlerinde yaşanan, yaşanacak olan kazaların nedenlerinden bir kısmıdır.

Ülkenin gelişmesi ve kalkınmasında hem sağladığı istihdam, ekonomik kazançları açısından sahip olunan madenler ülkenin can damarıdır. Sanayi sektörünü besleyen madenler, etkili ve verimli kullanılmalıdır. Hiçbir emek, yatırım ve zaman harcamadan kendiliğinden oluşumu yüzyılları bulan madenler sürdürülebilirlik temelinde şekillenen politikalarla, madencilik sektörüne yönelik gerekli iyileştirmeler, kurumsal altyapı, sektörel iyileşme ve bürokrasi dizilerinin birbirine entegrasyonu ve desteği ile mümkün olabilir. Madenler çıkarıldığında yerine konulamayan, ülkenin zengin kaynaklarını ifade ederken sanayinin ise temel hammaddesidir. Ülke maden politikaları, maliyetleri ve gelirlerin eşit paylaşılmasını, gelecek nesillerinde gereksinimlerini ve refahını kendi kaynakları ile karşılayabilecekleri potansiyelleri de azaltmadan, şimdiki neslin gereksinimini ve refahını en yüksek seviyede katkı sağlayıcı prensiplere dayalı olarak geliştirilmelidir. International Council of andMetals tarafından geliştirilen prensipler madencilik sektöründeki sürdürülebilirliğin üç temel konusu olan çevresel, sosyal ve ekonomik etkilerin yönetimine dair ilkeleri içermektedir.

Yeraltı madenciliğinde tarihsel süreçte meydana gelen kazalar ülkeleri bu konuda harekete geçirerek, iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden, ciddi maddi kayıpların yanında toplumu derinden etkileyen toplu ölümlerin önüne geçebilmek için yeraltı madenciliğine özel bir önem vermiş, verimsiz, eski teknolojiye sahip olan madenler kapatılarak, günün modern teknolojisi uyarlanmış, yüksek güvenlik tedbirlerinin alındığı, üretim yöntem ve tekniklerinin kullanıldığı işletmeciliğe yönelmişler ve iş kazaları ve meslek hastalıklarında önemli gelişmeler kaydetmişlerdir.

Yeraltı kömür madenciliğinde kullanılacak sistem, yöntem ve teknikler ile risk teşkil eden faktörler elimine edilmesi, önleyici tedbirlerin alınarak olası

kazalarda en az hasarların olması hedeflenmelidir. İstenen ise hiçbir yaşamın yitirilmemesidir. Yeraltı kömür ocağında çalışanların muhtemel mahallerin her an doğru olarak bilinmesini sağlayacak teknolojilerin ve sistemin kullanılması, işverenlerin yasa ve mevzuatların getirdiği yükümlülükleri harfiyen uygulaması ve uygulaması, kazalar ve tehlikeli durumlar için acil eylem planlarının yapılarak tatbikatlarının yapılması, çalışanların iş sağlığı v güvenliği konularındaki eğitimlere katılması, bilgilendirilmesinin sağlanması, ILO 176 sayılı sözleşmede belirtilen seri havalandırmanın yasaklanması, sıcaklık ve neme ilişkin referans değerlerinin belirlenmesi ve devre kesiciler için senaryoların oluşturulması, kapıların kontrolünün merkezi sistemden izlenebilmesinin sağlanması, barajlamanın ilgili kamu kurumunun bilgisi dahilinde yapılması, haritalanması, iletişim cihazlarının zorunlu olarak konulması gereken yerlerin belirlenmesi, bütün ölçüm ve ilerlemelerin kayıt altına alınması, kendiliğinden yanma ile asgari tedbirler ile otomatik yangın söndürme sistemlerinin yerlerinin belirlenmesi, tahlisiye ve elemanları ile ilgili kılavuz ve standartların oluşturulması, denetleme ve kontroller ile idari para cezaları artırılmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda öğretilen Fransız İş Yasası'nda belirtilen işyerini denetlenmesi görevli iş müfettişinin iletişim bilgileri işyerinde herkes tarafından görülebilecek yere asılması zorunlu hale getirilmelidir. İşçilerin iş müfettişlerine kolay erişimi iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemede etkili bir yöntem olan iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmadığı ya da olmadığı durumlarda şikayet haklarını rahatlıkla kullanabilmeleri sağlanmış olacaktır.

Her işyeri için kesin olan durdurma gerekçeleri belirlenmeli, idari para cezaları caydırıcı olacak şekilde yeniden düzenlenmeli, müfettişleri yanıltmak maksatlı beyan cezalandırılmalı, durdurma hükmüne uymayarak çalışmaya devam eden işveren idari para cezasına çevrilmeyecek şekilde hapis ile cezalandırılmalı, mahkeme kararı ile almadığı tedbir nedeniyle çalışanın ölümüne sebebiyet veren işveren sektörden men edilmeli ve işin durdurulduğu ocakların denetimi ile ilgili açık bir düzenleme yapılmalıdır (Türkiye Barolar Birliği, 2014, s.18-19)

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda hukuki düzenlemesi gerçekleştirilen işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının işyerlerinde gerçekleşebilmesi için çalışanların işsizlik sorununun çözülmesi gerekmektedir.

Yeraltı kömür ocağında güvenli madencilik yapılabilmesi en az insan gücü ile üretimin yapılması gerekmektedir. Bu bağlamda yeraltı kömür madenciliğinde mekanizasyon ile üretimin gerçekleşmesi sağlanmalıdır. Mekanizasyonun yüksek yatırım maliyeti gerektirdiğinde devlet bu konuda destek ve teşvik edici olması gerekmektedir. Ülkemizde yaşanan iş kazaları sonucu toplu ölümlerin baş sebebi maden ocaklarında yeterli mekanizasyonun sağlanmaması üretimin mekanizasyona değil insan gücüne dayalı olarak yapılması kaynaklıdır. Madencilik sektöründeki yapılacak olan iyileştirme ve geliştirmeler bilimsel ve teknik temeller üzerinde geliştirilmeli, bilimsel bilgi ile desteklenmeyen üretim ve çalışmadan uzak durulmalıdır. Dünyadaki uygulamalar ile Türkiye'deki uygulamaları bir tablo halinde özetlerse şu sonuçlara ulaşabiliriz.

Sorun	Gelişmiş Ülkelerde ki uygulama	Türkiye'deki uygulama	Çözüm Önerileri
Denetimler yeterli seviyede mi?	Olumlu	Olumsuz	Denetleyici sayısını ve denetleme sıklığı artırılmalı
Üretim tekniklerinde; daha az insan gücü ve daha çok mekanizasyondan faydalanılıyor mu?	Olumlu	Olumsuz	Teknolojiden daha fazla istifade edilmeli, masraf olarak görülmemeli.
İdari ve hukuki yaptırımlar caydırıcı düzeyde mi?	Olumlu	Olumsuz	Caydırıcı idari ve hukuki cezalar getirilmeli, mevzuat ve kanunlar düzenlenmeli
Araştırma geliştirme çalışmalarına yeterli destek veriliyor mu?	Olumlu	Olumsuz	ARGE çalışmalarında çok geri düzeydeyiz. Daha çok destek sağlanmalı.
Geçmişte meydana gelen büyük kazalardan yeterli ders çıkartılıp iyileştirmeler ve tedbirler alınıyor mu?	Olumlu	Olumsuz	Maalesef çıkartılmıyor, en büyük göstergesi 2014 yılında 301 madencinin yaşamını yitirdiği Soma faciası.
Verimsiz olan madenlerin kapatılması, verimi yüksek olan madenlerde modern üretim yöntem ve tekniklerine uygun hale getirme çalışmaları yeterli düzeyde mi?	Olumlu	Olumsuz	Verimsiz olan madenlerde işverenlerin üretim yapma istekleri devam ediyor, sonlandırılmalı.

Eđitim seviyesi dűşűk ve iře uygun olmayan niteliksiz iřçiler çalıřtırılıyor mu?	Olumsuz	Olumlu	İşçilerin eğitim seviyeleri arttırılmalı, yeterli eğitimi almayan veya almak istemeyen işçiler çalıştırılmamalı.
Risk meydana gelmeden riskin önlenmesini içeren iş sağlığı ve güvenliği sisteminin kurulması ve uygulanma yeterli düzeyde mi?	Olumlu	Olumsuz	İş sağlığı ve güvenliği kurullarının daha etkin ve yetkin olması, aynı zamanda işverenden bağımsız olmaları sağlanmalı
Risk meydana geldikten sonra iş kazası ve meslek hastalığı sonucu çalışanın ve bağımlılarının gelir azalışı ve gider artışını tazmin eden sosyal güvenlik programları yeterli düzeyde mi?	Olumlu	Yeterli Değil	Devlet iş kazasına uğramış vatandaşının her türlü ihtiyacını karşılamalı, eğer kusurlu olan işveren ise işveren koruyucu tutum içeresine değil bilakis işçiyi koruyucu tedbirleri almalı
Çalışanlar İSG yerli olmayan işyerlerinde çalışmama haklarını kullanabiliyorlar mı?	Olumlu	Olumsuz	İşten atılma korkusunu yaşamdan kendisine verilen bu hakkı kullanabilmeli, devletin kendi yanında olduğunun güvenliğini hissetmeli
Devlet işçinin İSG uymayan işyerinde çalışanın haklarını koruyucu tedbirleri alıyor mu?	Olumlu	Kısmen Olumlu	Daha fazla koruyucu tedbirler almalı, yeterli seviyede değil
İş sağlığı ve güvenliği işverenler için extra bir maliyet olarak algılanıyor mu?	Olumsuz	Olumlu	Devlet her işletmeye eşit düzeyde denetimler yaparak işverenlerin bu maliyetten kaçmamalarını sağlamalıdır.
Koruma-önleme tedbirlerine öncelik verilerek, acil durumların planlanması ve kurtarma çalışmaları için ileriye dönűk ciddi çalışmalar yapılıyor mu?	Olumlu	Yeterli Değil	Arttırılmalı
Tűm seviyedeki yöneticilerin iř güvenliđi sistemlerine dâhil edilmesi	Olumlu	Kısmen Olumlu	Yeterli değil, daha etkin bir pozisyona gelmeleri sağlanmalıdır

sağlanıyor mu?			
Havalandırma sistemlerindeki sorunlar, kaçış yolları yetersizliği, kişisel koruyucu donanımların yetersizliği gibi altyapı ve teknolojik sorunlar istenilen seviyede mi?	Olumlu	Büyük Çoğunluğu İçin Olumsuz	Türkiye’de yaşanan büyük iş kazalarına bakılacak olursa çok eksikimiz olan bir konu maalesef, eksiklikler giderilerek günün teknolojilerinden en üst seviyede faydalanılmalıdır
Gelişmiş ülkeler ile karşılaştırıldığında Türkiye’nin yeni bir madencilik sektörü stratejisine ihtiyacı var mı?		Olumlu	Kesinlikle bu konuda çalışma yapılmalıdır. Yapılmazsa daha çok iş kazaları kaçınılmazdır ülkemizde
Tahkimatlar ve gaz ölçümlerinin sürekli ve doğru yapılması yeterli düzeyde mi?	Olumlu	Yeterli Değil	Artırılmalıdır
Acil durumlarda çalışanları tahliye etmek için yeterli eğitimler veriliyor mu?	Olumlu	Olumsuz	Yok denecek kadar az eğitim veriliyor maalesef
Acil durum planlamaları yeterli düzeyde mi?	Olumlu	Olumsuz	
Yeraltı maden ocaklarında yaşam odaları var mı?. Yeterli kapasitede mi?	Olumlu	Çok Büyük Bir Kısımında Yok	Maalesef ülkemizde yaşam odaları birkaç yeraltı maden ocağı haricinde yok. İvedilikli olarak ele alınması gerekiyor.
Gerekli tatbikatların ve denetimlerin ciddiyetle gerçekleştirilmesi istenilen seviyede mi?	Olumlu	Olumsuz	Tam bağımsız denetleme ekipleri ile bu denetimler gerçekleştirilmelidir. Kağıt üzerinde denetim anlayışına son verilmelidir.
Çalışanlara gerekli eğitimler veriliyor mu?	Olumlu	Yeterli Değil	Artırılmalı
Modern üretim tekniklerinden yeterince faydalanılıyor mu?	Olumlu	Büyük Çoğunluğu İçin Olumsuz	Artırılmalı
İş sağlığı ve güvenliği mevzuatlarının gelişen ve değişen şartlara göre revize edilmesi yeterli düzeyde mi?	Olumlu	Olumsuz	Gelişmiş ülkelerin konumuna çıkartılmalıdır.

Yeterli sayıda ve sektörü iyi bilen, istenilen kalitede maden mühendisi istihdam ediliyor mu?	Olumlu	Olumsuz	Sayı arttırılmalıdır
Elli ve üzerinde işçi çalıştıran yeraltı maden ocaklarında iş sağlığı ve güvenliği kurulları var mı? Fonksiyonunu tam yerine getiriyor mu?	Olumlu	Olumlu	Kurullar var ancak etkinlikleri ve yetkinlikleri yeterli düzeyde değil
Toplumda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili toplumsal bilinç oluşturma düzeyi yeterli mi?	Olumlu	Olumsuz	İSG konusunda toplumu bilgilendirici faaliyetler yapılmalıdır
Sivil toplum örgütleri iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için yeterli çalışmalar yapıyorlar mı?	Olumlu	Yeterli Değil	Daha fazla çalışma yapmalıdırlar
Aynı ocakta kapasitesi dışında çok fazla işçi çalıştırılmasına müsaade ediliyor mu?	Olumsuz	Olumlu	Gerekli önlemler alınmalı
Sendikalar her şeyden önce iş sağlığı ve güvenliğini öncelikli konuları olarak ele alıyorlar mı?	Olumlu	Büyük Çoğunluğu İçin Olumsuz	Sendika sadece işçinin alacağı maaşın savunucusu konumundan çıkıp, İSG ye destek verici faaliyetlerde bulunmalıdır
Yeraltı maden ocaklarında dar, zemini ıslak ve çamurlu koridorların olmasının önüne geçilebildi mi?	Olumlu	Olumsuz	İyileştirmeler yapılmalı
Galeriler ve koridorlardaki aydınlatmalar yeterli düzeyde mi?	Olumlu	Olumsuz	Arttırılmalı
Çalışanlar iş güvenliğini tehlikeye atacak güvensiz durumları ve güvensiz hareketleri zamanında amirlerine bildiriyorlar mı?	Olumlu	Olumsuz	İşçilere bu konuda teşvikler ve ödüller verilerek işyeri içerisinde gerekli iç denetimin yapılması sağlanmalıdır.

Çalışanlar önerilerini açık bir dille amirlerine ifade edebiliyorlar mı?	Olumlu	Olumsuz	Teşvik edici sistemler geliştirilmelidir.
--	---------------	---------	--

ILO dünya genelinde meydana gelen iş kazaları oranlarına göre Türkiye, Hindistan ve Rusya ölümlü iş kazaların yaşandığı ülkeler olarak ilk sıralarda, gelişmiş ülkelerden İngiltere iş kazaları oranı yüzde 1, Almanya’da yüzde 2.5, Fransa’da yüzde 3.5, İspanya’da yüzde 4 Türkiye’de ise bu oran ikili hanelerdedir. Madenlerde yaşanan kazaların türleri ise grizu patlaması, göçük ve yangınlar oluşturmaktadır. Geçmişten günümüze yaşanan yeraltı maden ocaklarındaki kazalarda metan kaynaklı grizu patlaması/parlamasından meydana geldiği, yangın olan iş kazalarında ölü sayısının ciddi boyutlarda olduğudur.

Devlet işyeri ve çalışma güvenliği standartları yükseltilmeli, güvenlik gözetim ve denetimi etkin şekilde yapılacak mekanizmaların oluşturmalı, iş güvenliği ile ilgili denetim bağımsız akreditasyona sahip firmalarca yapılmalı ve denetim eksikliğinin etkili olduğu kazaların sonuçlarından bu firmalar sorumlu tutulabilmeli, iş güvenliğinin sağlanmaması, yetersizliğinde idari ve cezai yaptırımlar artırılmalı, iş güvenliği eğitimleri ve tatbikatların özenle yapılması ve üzerinde durulmasını sağlamalı, işletmeleri için işgüvenliği karnesi tutmalı, bu konudaki değerlendirme ve istatistiksel bilgiler yayınlanmalı ve sınırları geçemeyen firmalar veya işverenler kamu ihalelerine alınmamalı, sendikal faaliyetlerin gelişmesi ve etkinliğinin sağlanmasını sağlamalı, emek yoğun sektörlere teknolojik yeterlilik standardı getirilmelidir.

İşverenler güvenliği üretimden öncelikli konular arasına almalı, güvenliği bir şirket stratejisine dönüştürmeli, teknolojik yenilikleri de dikkate alarak alarm ikaz sistemi kurmalı ve işletmeli, çalışanların çalışma alanı ve iş güvenliği konusunda görev tanımlarını ve sorumluluklarını açık olarak belirlemeli, çalışanları, yaptıkları iş ve iş güvenliği konusunda, onların bilişsel farkındalığını artıracak ve risk algı düzeyini de yükseltecek şekilde yeteri kadar eğitmeli ve bu eğitimleri belirli aralıklarla tazelemeli, kazaların nedenlerini ve sonuçlarını araştırarak bu konuyu eğitimin bir parçası haline getirmeli ve benzer kazaların tekrar oluşmasını önleyecek tedbirleri almalı. Acil durumlara dönük planlar hazırlamalı ve planların uygulama başarısını artırmak için tatbikatlar yaptırmalı. İnsanların hataları, yanlışları ve

ihlalleri raporlamaya hazır olduğu bir iletişim kùltürü oluşturmalı. Sistemlerin iyileştirilmesi ve geliştirilmesine dönük öneriler ödüllendirmeli.

Çalışanlar, bireysel olarak güvenlik kùltürüne yönelik farkındalık geliştirmeli ve güvenliğin direkt olarak çalışanı ilgilendirdiğinin bilincine sahip olmalı. İş güvenlik kurallara uymanın kişisel prensip haline getirildiğii bir bilişsel düzeye ulaşmalı. Bireysel güvenliğini işten ve üretimden önde tutmalı, riskleri her zaman göz önünde bulundurmalı. Kısa dönemde kendisine yansımaya da müdahil olmadığı olumsuzlukların orta ve uzun vadede kendisini de etkileyeceğini düşünerek davranacağı bir kolektif sorumluluk düzeyine ulaşmalıdır.

Teknoloji alanında gelişmeler, dünya genelinde yaşanan iş kazaları konusunda önemli çözümler getirmiş olsa da iş kazaları ilgili istatistikler iş sağlığı ve güvenliğı ilgili alınması gereken çok mesafe olduğunu göstermektedir. İş kazalarını önleme adına yasalar, yönetmelikler, standartlar tek başına yeterli olmamaktadır. Yapılan çalışmalarda iş kazaları nedenlerinin başında insan kaynaklı hatalar oransal olarak fazladır. Çalışanların yaptıkları işlerdeki yeterlilikleri, bilgileri ve eğitimi ve eğitim düzeyinin geliştirilmesi, sosyal ve kùltürel faaliyetlerin artırılması, moral ve motivasyonun en üst seviyede tutulması, güvenlik verim bakımından olumlu olacağı kanaatindeyiz. İş Sağlığı ve Güvenliğı işverenler ve çalışanlar tarafından benimsenmesi ve toplumsal bilincin oluşturulmasıdır.

KAYNAKLAR

- Adıyaman Üstünel, H. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri, T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı *Yüksek Lisans Tezi*, Konya
- Akkaya, C. 2001. Maden Sektöründe Risk Faktörleri, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*
- Arıcı, K. 1999. İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri, Ankara s.-51.
- Baloğlu, C. 2014. İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu, *Kamu-İş*; 13(3)
- Baradan, S. 2006. Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması, *DEÜ Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi*, 8(1): 87-100
- Baradan, S. 2006. Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliği'nin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması, *DEÜ Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi*, 8(1), İzmir, s. 88.
- Baycık, G. 2005. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı, *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.
- Bigat, Ş.G. 2009. İşverenin İş Kazaları ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu, Bigat Avukatlık Bürosu
- Bilim, N. 2015. Kömür Madenlerinde Meydana Gelen İş Kazalarının İstatistiksel Değerlendirilmesi, *Madencilik Türkiye*, Ocak Sayısı
- Centel, T. 2000. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı, İstanbul s.1
- Centel, T. 2013. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Kapsamı, 79-84, e-dergi.marmara.edu.tr[Erişim Tarihi: 01.04.2015]
- Cox S. and Cox T. 1991. The Structure of Employee Attitudes to Safety - A European Example, *Work and Stress*, 5(2), 93-106.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2012. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliği, 26 Aralık 2012 sayı:28509, Resmi Gazete Başbakanlık Basımevi, Ankara

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013. Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkındaki Yönetmelik, 2 Temmuz 2013, Resmi Gazete, Sayı 28695

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013. Maden İş Yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, 19 Eylül 2013, Resmi Gazete, Sayı 28770; <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/09/20130919-3.htm>[Erişim Tarihi: 03.05.2015]

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2015. “Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılması Hakkında Yönetmelik”, 10 Mart 2015 Tarihli Resmi Gazete, Sayı: 29291

Çelik, N. İş Hukuku Dersleri, 21. Baskı, İstanbul 2008, s. 5-6.

Devebakan, N. 2007. Özel sağlık İşletmesinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir s. 38.

Doyuran, V. Maden İşletmeciliğinde Yeraltısuyu Sorunları Ve Hidrojeolojik Yaklaşım, http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/edd72158ccd2a87_ek.pdf

Durşen M. ve Yasun, B. 2012. Yeraltı Madenlerinde Bulunan Zararlı Gazlar Ve Metan Drenajı, İSGÜM, Ankara

Düren, A. 1995. İdare Malları, Ankara, 1975, s.38 vd;L.Sirmen, Eşya Hukuku Dersleri, Ankara, s.14

E. Çiğdem Civaner, 2011. Fransa Ülke Raporu, T.C. Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı, İhracatı Geliştirme Etüd Merkezi (IGEME) Konya Ticaret Odası, 2007. Almanya Ülke Raporu (Hannover ve Köln). Etüd-Araştırma Servisi

Erkul, İ. ve Gökçek Karaca, N. 2004. 4857 sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir, s. 274.

Ersan Kuzgun, 2010, İşverenin İş Kazası Ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, T.C. Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Erzincan

Ertürk, A. 1997. Türkiye Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerinin Alınması Açısından Kütahya İli Maden İşletmelerinin Analizi, T.C. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Anabilim Dalı, *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara

Eskikaya, Ş., Karpuz, C. Hindis, M.A. 2005. Maden Mühendisliği Açık Ocak İşletmeciliği El Kitabı, 1. Basım, *TMMOB Maden Müh. Odası Yayınları*, Ankara s. 4-5.

Feyzioğlu, M. 2014. Soma Maden Faciası Benzeri Kazaların Önlenmesine Yönelik Sistem ve Temel Mevzuat Önerileri Hakkında Rapor (16 Nisan 2014), Türkiye Barolar Birliği Birinci Baskı: Nisan 2015, Ankara

Gedik, H. T.T.K. Zonguldak Havzası Yeraltı Maden Kazaları ve Nedenleri, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kazaların Demografisi ve Epidemiyolojisi Ana Bilim Dalı, *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara. s.13.

Gökpınar, S. 2004. İşçi Sağlığı İş Güvenliğinin Temel İlkeleri, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 19 (Mayıs-Haziran), s. 20.

Gönül Balkır, Z. 2012. İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 1, <http://www.sgk.gov.tr>[Erişim Tarihi: 22.04.2015]

İşler, M.C. 2013. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri İle Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ankara

Kabakçı, M. 2009. Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, Beta Yayınları; İstanbul, s. 64.

Kabakçı, M. 2009. AB İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliğiyle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, *Doktora Tezi*, İstanbul - s.14

- Kabakçı, M. 2009. AB İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul
- Karacan E. ve Nazan Erdoğan, Ö.2011. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım Kocaeli Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21)1 :102-116
- Karakaş, İ. 2013. Uygulamalı İş Sağlığı ve Güvenliği, Muhasebe Sosyal Güvenlik Kitapevi, Ankara
- Kaya, A.H. 2015. Yeni Borçlar Kanununda İşçi ve İşveren Yükümlülükleri, *Sosyal Güvenlik Kurumu*, <http://www.isvesosyalguvenlik.com/yeni-borclar-kanununda-iscive-isveren-yukumlulukleri/>
- Kılıç, Leyla, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu, I. Bası, 2006, s.18-19.
- Kılıçoğlu, M. 2010, Talaşlı İmalat Yapan Bir İşletmede Risklerin Analizi ve Değerlendirilmesi Makina Eğitimi Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara
- Kılıkış, İ. 2014. İş Sağlığı ve Güvenliği, Dora Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Kırbaş, S. 1985. Devlet Malları, Ankara, s.12.
- Kurt, R. 2013. Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Kuzu, A. 2014. Yeraltı Maden Ocaklarında Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının Ruh Sağlığına Etkisinin Belirlenmesi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, *Doktora Tezi*, İstanbul s.17.
- Küçük, M. 2010. AB'YE Katılım Sürecinde Türk İnşaat Sektörünün İş Güvenliği Açısından Yeniden Yapılandırılması, T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, s. 4
- Ledün Akdeniz, A. 2014. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği, *İÜHFMC. LXXII, S. 4 2, s. 3-30*
- Maden İş Yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, 2013, Md.5

Maden Mühendisleri Odası, (TMMOB), 2011. Madencilik Sektörü ve Politikaları Raporu, Ankara

Maden Ocaklarındaki Başlıca Riskler, 2015. <http://www.anadolurisk.com/tr/analiz-konularimiz/analiz-konularina-gore-riskler/madencilik-sektoru/maden-ocaklarinda-alinmasi-gereken-baslica-onlemler>[Erişim Tarihi: 13.05.2015]

Mahmutoğlu, M. 2008. İş Hukuku, Ankara s. 753.

Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Kamu Hukuku Bilim Dalı, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul

Naneci, A. 2008, Yargıtay Kararları Işığında İş Kazaları, T.C. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, *Yüksek Lisans Tezi*, Kayseri

Oguz, Ö. 2010. AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı Ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, *Doktora Tezi*, Eskişehir

Ostrom L.,Wilhelmsen C. and Kaplan B. 1993.Assessing safetyculture, NuclearSafety, 34(2), 163-172

Ovacılı, S. ve Pekiner, T. 2014, Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği (Ed.Fazıl Aydın). T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No: 12, Ankara

Özdemir, N.K. 2004. “4857 sayılı İş Yasası İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İş Sağlığı ve Güvenliği, *İstanbul Barosu Yayınları*, İstanbul s.22.

Özdemir, N.K. 2004. 4857 Sayılı İş Yasası İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği, *İstanbul Barosu Yayınları*, İstanbul, s. 21.

Özel, S. 2009. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Cezai Sorumluluğu Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Kamu Hukuku Bilim Dalı, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul

Özel, S. 2009. İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Cezai Sorumluluğu, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Kamu Hukuku Bilim Dalı, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul

- Özel, S. 2009. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Cezai Sorumluluğu,
- Öztürk, M. Yerebasmaz, G. Aslan, Z. Didari, V. Tatar, A.S. Uludüz, S. Ebiri, A. ve Aytaç, Ü. 1992. Türkiye Taş Kömürü Madencilğinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *TMMOB-Maden Mühendisleri Odası Yayınları*, s.7-60
- S. Koydemir, Fatma, Akyürek, S. ve Merve Topçuoğlu, E. 2014. Çalışma Hayatında ve Günlük Yaşamda Güvenlik Kültürü, *Bilge Adamlar Stratejik Araştırmalar Merkezi Rapor* No:64, İstanbul
- Sabuncu, H. 2005. Endüstride Risk Değerlendirmesi Yöntemleri ve Risk Analizi, İş Güvenliği Dergisi, İSGİAD Yayını, 2(4), Mayıs–Haziran–Temmuz s. 6.
- Sevimli, K.A. 2013. Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, *Çalışma ve Toplum*, 2013/1; 107-148
- Sirmen, L. 1995. Eşya Hukuku Dersleri, Ankara, s.16-18
- Sümer, H. Hadi, 2008. İş Hukuku, 14. Baskı, Konya, s. 35.
- Sürmen, B. 2014. Almanya Maden Sektörü Ülke Raporu, <http://www.imib.org.tr/wp-content/uploads/2014/09/2013ALMANYA-ULKE-RAPORU.pdf>[Erişim Tarihi: 16.05.2015]
- Süzek, S. 1996. Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 1996 Yıl Toplantısı, *Galatasaray Üniversitesi Yayınları*, İstanbul, s. 26.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2010, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 18 Aralık 2014, Resmi Gazete, Sayı 29209, Madde 3
- Taştan, H. 2008. İşverenin Koruma Ve Gözetme Borcu Kapsamında İş Sağlığı Ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı/İs Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, *Yüksek Lisans Tezi*, Sivas

TBMM, 2012. 6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 20/6/2012 Resmi Gazete, 30/6/2012 Sayı : 28339 Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 52

TBMM, Meclis Araştırma Komisyonu Raporu, 2014. 1(680), Aralık, s.360

Tengilimoğlu, D., Işık, O. ve Akbolat, M. 2014. Sağlık İşletmeleri Yönetimi, Ankara

TMMOB Maden Mühendisleri Odası, 2010. Madencilikte Yaşanan İş Kazaları Raporu, Ankara

TMMOB Makine Mühendisleri Odası Adana Şubesi, 2003. “Haberler”, 2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Sonuç Bildirgesi, Mühendis ve Makine Dergisi, 520, Adana: 2-3 s. 14.

Tuncay Kaplan, E. 2003. İşverenin Koruma Ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Kamu-İş; 7(2)

Türk Tabipler Birliği (TTB), 2015. İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği, <http://www.ttb.org.tr/>

Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM), “Türkiye Cumhuriyeti Anayasası” Kanun No: 2709 Kabul Tarihi: 7.11.1982, Ankara, 1982, Madde (Md.)56: “Sağlık Hizmetleri ve Çevrenin Korunması”, s.11; <http://www.tbmm.gov.tr/anayasa.htm> (12.05.2015)

Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM), 4/2/2011, 6098 Türk Borçlar Kanunu, Resmi Gazete, Tertip 5, 50(27836)

Türkiye Büyük Millet Meclisi, 2012. 6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kabul Tarihi : 20/6/2012 Yayımlandığı R.Gazete : Tarih: 30/6/2012 Sayı : 28339 Yayımlandığı Düstur : Tertip : 5 Cilt : 52

Türkiye Makine Mühendisleri Odası (TMMOB), 2014. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Genişletilmiş Beşinci Baskı, Yayın No: MMO/617, Ankara

Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) 2011.

Yağlı, A. 2007. Bergama Ovacık Altın Madeni Çevre Hakkı ve İdarenin Sorumluluğu, T.C. Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul

Yaman, M., İş sağlığı ve Güvenliği mi O da Ne? İSGİAD, Ankara, 2005.

Yaprak Oğuz, A. 2013. Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İşgören ve İşverenin Hukuki Yükümlülükleri, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara

Yılmaz, F. 2009. Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, *Doktora Tezi*, İstanbul

3213 sayılı Maden Kanununun 26.5.2004 3.2.2005 tarih ve 25716 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkındaki Yönetmelik, 2013

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari
(Erişim Tarihi: 10 06 2015)

http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/27633dfe-3b78-4ecb-bfbc-3a784eea2db4/2015_01_temel_gostergeler.pdf?MOD=AJPERES(Erişim Tarihi: 10 06 2015)

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Veysel DERELİ

Doğum Yeri ve Tarihi: Aydın 02 07 1972

E-Posta:veyseldereli.1972 @hotmail.com

Lisans: Hacettepe Üniversitesi

Fizik Öğretmenliği Bölümü, 1997