

**176 Sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Hakkında ILO Sözleşmesi ile
6552 Sayılı Kanunun Madencilik Sektöründe Çalışma Hayatı Kalitesi
Üzerine Etkileri**

Yrd. Doç. Dr. Barış ÖZTUNA

Çankırı Karatekin Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
barisoz83@yahoo.com

Özet

Çalışmanın amacı, “176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Hakkında ILO Sözleşmesi” ve “6552 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun” un madencilik sektöründe çalışma hayatı kalitesi üzerine etkilerini incelemektir.

Çalışma yaşamı bireyin hayatında önemli bir yere sahiptir. Çalışanlar genellikle evinde geçirdiği süreden daha fazlasını işyerinde geçirmektedirler. Bu nedenle, çalışma hayatının kalitesi çalışan açısından önemli bir faktör haline gelmektedir.

Bu çalışmayla elde edilen bilgiler doğrultusunda son yapılan yasa değişikliklerinin madencilik sektörü için olumlu olduğu düşünülmektedir. Hem 176 sayılı ILO Sözleşmesi hem de 6552 sayılı Kanun ile madencilik sektöründe ücret, çalışma koşulları, kıdem tazminatı, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili detaylı koruyucu ve önleyici tedbirler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışma Hayatı Kalitesi, 176 sayılı ILO Sözleşmesi, 6552 Sayılı Kanun

**The Effects of Safety and Health in mining Convention No. 176 and Act
No. 6552 on Work Life Quality**

Abstract

The purpose of the study “The contribution of The Effects of Safety and Health in Mines Convention No. 176”and “The Law on the Amendment to the Labor Law and Certain Statutory Decrees and Restructuring Certain Receivables Act No. 6552” to work life quality on mining sector”.

Work life has a major role in a working individual's life. In general workers spend more time at work than they do at home so the quality of work life gains more importance.

In this study, The information obtained within all these analysis and inspection, demonstrates that all the facilities performed within the latest amendments on mining sector are positive. Both ILO Convention No.176 and Act No. 6552 were introduced wage, working condition, more protective and pretentive measures related to occupational health and safety, benefit severance on mining sector.

Keywords: Occupational Health and Safety, Quality of Work Life, ILO Convention No. 176, Law No.6552

JEL Classification Codes: O13, J 83

GİRİŞ

İşin ve işyerinin fiziksel koşulları, psikolojik koşullar, işin yoğunluğu, kariyer imkânları ile özerkliği, ücretin dışındaki çalışma koşullarını oluşturmaktadır. Bu bağlamda özellikle iş sağlığı ve güvenliği, çalışma süreleri, işyerinde ayrımcılık ile yönetime katılma istihdam kalitesinin yanı sıra yaşam kalitesi açısından da önem taşımaktadır (Sapancalı, 2009:183). Çalışanların sosyal ve duygusal yönlerinin de bulunduğunu, bu çerçevede ekonomik beklentilerinin yanı sıra, sosyal ve duygusal beklentilerinin de doyurulması gerekmektedir (Üngören ve Doğan, 2010: 40). Çalışma hayatı kalitesi kavramı, mevcut çalışma ortamında yapılan değişikliklerle daha iyi çalışma koşulları oluşturularak çalışanın fiziksel ve ruhi yapısını düzenleyen, çalışanın onuruna olumlu katkıda bulunan, kısaca çalışanın üzerinde odaklaşan bir yönetim felsefesidir (Öge, 2000: 67-68).

Madencilik sektörü, Dünyada ve Türkiye’de en tehlikeli, kaza ve ölüm risklerinin en yüksek olduğu iş kollarından biridir. Madenlerde yaşanan büyük kazalar onlarca işçinin ölümüne neden olmaktadır. Türkiye’de son dönemde yaşanan Soma ve Ermenek kazalarından sonra madencilik sektöründe düzeltici ve önleyici faaliyetlerin yeniden tartışılmasına neden olmuştur.

Bu çalışmanın amacı, “176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Hakkında ILO Sözleşmesi” ve “6552 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun” un madencilik sektöründe çalışma hayatı kalitesi üzerine etkilerini incelemektir.

Bu çalışmada, “çalışma hayatı kalitesi kavramı” çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği, ücret ve çalışma sürelerinin önemi ele alınacaktır. Bu amaçla öncelikle 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Hakkında ILO Sözleşmesi ve 6552 sayılı Kanunda yer alan madencilik sektöründe yapılması öngörülen iyileştirmeler geniş kapsamda ele alınarak, Türkiye’deki madencilik sektöründe yapılan değişiklikler sonucu çalışma hayatı kalitesinin etkileri incelenecektir.

5. Çalışma Hayatı Kalitesi Kavramı

Yaşam kalitesi kendisiyle barışık, sürekli öğrenen ve gelişen, kendisine ve çevresine katkılı, sorumlu ve huzurlu vatandaş olmak anlamına gelmektedir. Kendisine de ailesine de vakit ayırabilen, işini en yüksek kalite ile yapan, kendisini kaybedenler sınıfında hissetmeyen, kendini ezdirmeyen ve ezilen edebiyatı yapmaktan keyif almayan insanlar, yaşam kalitesi yüksek insanlar olmaktadır. Yaşam kalitesini yükseltmek hem içsel: bizden kaynaklanan, hem de dışsal: kişinin kendi dışından kaynaklanan iyileştirmeleri gerektirmektedir (Yaman, 2000: 222). Günümüzde insan için çalışma, yaşamını etkileyen unsurlardan bir tanesidir. Kişi için çalışma, sağladığı ekonomik olanaklar dışında, toplumda yer ve rol sahibi olmak ve saygınlık kazanmak için gerekli olan temel olguların başında gelmektedir (Köknel, 1998: 248). Bununla birlikte, çalışma yaşamı, bireyin tutum ve davranışlarında belirleyici bir rol oynayabilmesi nedeniyle sosyal yaşamı da etkileyebilmektedir (Demir, 2011: 453).

Çalışma hayatı kalitesini; “kişilerin güvenli bir ortamda yaşamlarını sürdürebilmek için gerekli ihtiyaçlarının tatmin edilmesi, onların iş yerinde faydalı oldukları duygusunun kazandırılması, yeteneklerini fark etmelerine ve gelişmelerine fırsat veren bir ortamın oluşturulması” şeklinde tanımlamaktadır (Özkalp ve Kırel, 2001: 553).

Çalışma hayatı kalitesi; çalışmayı doğrudan ya da dolaylı etkileyen, iş, ücretler, kazançlar, çalışma ortamı ve şartları, işlerin yönetim ve organizasyonu, işte kullanılan teknoloji, çalışan tatmini ve motivasyonu, endüstriyel ilişkiler, katılım, istihdam güvencesi, sosyal adalet ve sosyal güvenlik, demografik yapı ve sürekli eğitim gibi faktörleri bütünleştiren bir kavramdır (Dikmetaş, 2006: 170). Çalışma hayatı kalitesini arttırmak için işletmeler çalışanlarına açık ve destekleyici tarzda davranmaya, her seviyede iletişim kanallarını açık tutmaya, kararlara katılma konularında fırsat tanımaya ve görevleri yerine getirme konusunda yetki vermeye çalışmaktadırlar (Özgen ve diğerleri, 2002: 307).

Richard E. Walton, çalışma hayatı kalitesini yükseltici programları sekiz kategoriye ayırmaktadır. Bunlar (Özkalp ve Kırel, 2001: 552-553):

- Uygun ve adil bir ücret,
- Güvenli ve sağlıklı bir çevre,
- İnsanların kapasitelerini geliştirici bir iş,
- Emniyet ve bireyin kendini geliştirme şansı,
- Kişilik gelişimine yardımcı olan, önyargılardan uzak, özgün ve dikey mobilite imkânı veren bir sosyal çevre,
- Bireyin kişisel özelliklerine ve özel yaşamına saygılı, farklı fikirlerine anlayışla yaklaşan bir ortam,
- İnsanların boş zaman faaliyetlerine ve aile ihtiyaçlarına müdahaleyi en aza indiren bir iş rolü,
- Sosyal sorumluluk veren örgütsel faaliyetlerdir.

Çalışma yaşamında yer alan çalışanların yaptıkları iş ve çalıştıkları ortamlara göre değişmekle birlikte, çalışma hayatı kalitesini etkileyebilecek etkenler bulunmaktadır (Yüksel, 2004: 47). Çalışma hayatı kalitesi, yapılan işin tüm yönlerini kapsayan bir sistemdir. Ücret, çalışma koşulları (havalandırma, ısı, ışık alan vb.), yönetici ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler, kararlara katılım, yükselme imkânı, sosyal imkânlar, mesleki eğitim, iş güvenliği vb. konuları içine almaktadır (Toplu, 1999: 223)

6. 6552 Sayılı Kanunun Madencilik Sektöründe Çalışma Hayatı Kalitesi Üzerine Etkisi

Bu bölümde, madencilik sektörü için Türkiye’de gerçekleşen mevzuat değişiklikleri açıklanmaktadır. 6552 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun’un çalışma hayatı kalitesine etkisini irdelemektedir.

5510 sayılı Kanun’un 28 nci maddesi gereğince 01.10.2008 tarihinden sonra madenlerin yer altı işlerinde ilk defa çalışmaya başlayan maden yeraltı

işçileri 55 yaş ve 7.200 gün çalışma şartıyla emekli olabilmekteydiler. 11.09.2014 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 6552 sayılı Kanun’un 41 inci maddesi ile Yeraltı maden işlerinde çalışan işçilerin emeklilik yaşı 55'ten 50'ye düşürülmüştür.

5510 sayılı Kanun’un 40 inci maddesi uyarınca maden işçisi için fiili hizmet süresi zammı hesaplanırken sadece yeraltında fiilen çalışılan günler için verilebilmekte, yer üstünde çalıştığı sürelerde, izin ve tatil günlerinde verilememekteydi. 6552 sayılı Kanun’un 42 nci maddesi ile sigortalı madencilerin yeraltında çalıştıkları sürelerle birlikte yıllık ücretli izin, sıhhi izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile eğitim, kurs, iş öncesi ve sonrası hazırlık süreleri de fiili hizmet süresi zammı hesaplanmasında dikkate alınacaktır. Maden işçileri için her 360 gün için 180 gün fiili hizmet süresi zammı uygulanmaktadır.

6552 sayılı Kanun’un 7 nci maddesine göre 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesine “Yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için yer altındaki çalışma süresi; haftada en çok otuz altı saat olup günlük altı saatten fazla olamaz.” cümlesi eklenmiştir.

Maden işçilerinin kıdem tazminatına ilişkin düzenleme de 6552 sayılı Kanun’da yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 18 inci maddesi uyarınca otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. 6552 sayılı Kanun’un 2 nci maddesine 4857 sayılı Kanunun 18 inci maddesinin birinci fıkrasına göre “yeraltı işlerinde çalışan işçilerde kıdem tazminatı şartı aranmamaktadır” cümlesi eklenmiştir. Buna göre, yeraltı işlerinde bir gün dahi çalışanlar kıdem tazminatından yararlanabilmektedirler.

Çalışma hayatı kalitesi kavramında öne çıkan ücret, çalışma koşulları konuları 6552 sayılı Kanunda iyileştirildiği düşünülmektedir. Bunlar; madencilerin emeklilik yaşının düşürülmesi, fiili hizmet zammının kapsamının genişletilmesi, madencilerin çalışma saatleri ve ücretinin iyileştirilmesi ve kıdem tazminatının değiştirilmesi olarak sıralanabilir.

7. 176 Sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Hakkında ILO Sözleşmesi’nin Madencilik Sektöründe Çalışma Hayatı Kalitesi Üzerine Etkisi

Maden sektörü çalışanlarına uluslararası bir güvence sağlamak amacıyla 176 sayılı Maden İşyerlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1995 yılında gerçekleştirilen 82 inci Uluslararası Çalışma Konferansı’nda kabul edilmiştir. 5 Haziran 1998 tarihinden bu yana yürürlükte olan 176 sayılı ILO Sözleşmesi Türkiye’de ise 12.12.2014 tarihli 29203 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Maden işyerleri ile ilgili uluslararası asgari standartları belirleyen 176 sayılı ILO Sözleşmesi, 24 maddeden oluşmaktadır. Sözleşmenin ilgili bölümlerinde tanımlar, kapsam ve uygulama biçimleri, maden işyerlerinde önleyici ve koruyucu tedbirler, işçilerin ve işçi temsilcilerinin hak ve yükümlülükleri ile işverenin sorumluluklarına ilişkin hükümler yer almaktadır.

176 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 1 inci maddesinde maden işyeri terimi tanımlanmıştır. Buna göre maden işyeri, gaz ve petrol hariç, zeminin mekanik bozulmasını içeren minerallerin incelenmesini, gaz ve petrol hariç, minerallerin çıkarılmasını, çıkarılmış madenlerin, özellikle kırılması, öğütülmesi, yoğunlaştırılması veya yıkanması suretiyle hazırlanmasını ve faaliyetlerle ilgili kullanılan her tür makineyi, ekipmanı, aksesuarı, tesisi, binayı ve mühendislik yapısını kapsamaktadır.

Türkiye'deki mevzuat, 176 sayılı ILO Sözleşmesi'nde bulunan koruma ve güvenlik önlemlerine büyük ölçüde yer vermektedir. 5 Haziran 1998 yılında yürürlüğe giren sözleşme ile; maden işyerleriyle ilgili uluslararası standartların belirlediği, önleyici ve koruyucu tedbirler, işçilerin ve işverenlerin sorumlulukları, ulusal mevzuatta maden işyerlerinde yeterli bireysel kurtarıcı solunum cihazlarının sağlanması, tehlikeli maddelerin ve zararlı atıkların güvenli bir biçimde depolanması, taşınması, yeterli sayıda tuvalet ve yıkanmak, kıyafet değiştirmek ve yemek için yeterli tesislerin sağlanması ve bu tesislerin hijyenik koşullarda muhafaza edilmesi hükümleri getirilmektedir. Bununla birlikte sözleşme ile işverenler, güvenliğe ilişkin riskleri ortadan kaldırmak veya asgari düzeye indirmek için gerekli bütün önlemleri almakla sorumlu olmuşlardır.

176 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 7 nci maddesinde maden işyerlerinde işverenlerin sorumluluklarını detaylı bir biçimde açıklamaktadır. İşverenler, denetimleri altındaki maden işyerlerinde güvenlik ve sağlığa yönelik riskleri ortadan kaldırmak ya da asgari düzeye indirmek için gerekli bütün önlemleri almakla sorumludur. İşverenler sorumlu oldukları konular; güvenli işletim ve sağlıklı bir çalışma ortamı koşullarının sağlanması için maden işyerinin iletişim sistemi dâhil elektrik, mekanik ve diğer ekipmanla donatılması, tasarlanması, inşa edilmesinin sağlanması, maden işyeri faaliyetinin işçilerin kendilerine verilen işleri, kendilerinin ya da başkalarının güvenlik ve sağlığını tehlikeye atmayacak şekilde yapmalarına uygun olacak şekilde başlatılması, işletilmesi, sürdürülmesi ve durdurulması, kişilerin işleri nedeniyle, gittikleri yerlerde zeminin sağlamlığını korumak için önlemlerin alınması, mümkün olduğu takdirde, yer altındaki her çalışma mahalli için her biri ayrı bir yolla yeryüzüne çıkan iki çıkış bulundurulması, işçilerin maruz kalabilecekleri çeşitli tehlikelerin tanımlanması ve seviyelerinin değerlendirilmesi için çalışma ortamının izlenmesi, değerlendirilmesi ve düzenli denetimin yapılması, girişe izin verilen yer altındaki bütün çalışma mahallerinde yeterli havalandırmanın sağlanması, bir takım tehlikelere açık bölgeler için güvenli bir çalışma sisteminin oluşturulmasını ve işçilerin korunmasını sağlamak için bir işletim planının ve usullerinin hazırlanması ve uygulanması, yangın ve patlamaların başlamasının ve yayılmasının önlenmesi, tespit edilmesi ve mücadele edilmesi amacıyla maden işlerine özgü uygun önlem ve tedbir alınması ve işçilerin güvenliği ve sağlığı açısından ciddi bir tehlike ortaya çıktığında, faaliyetlerin durdurulmasının ve işçilerin güvenli bir yere tahliye edilmesinin sağlanmasıdır.

176 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 8 inci maddesi uyarınca işveren, öngörülebilir endüstriyel ve doğal felaketlere karşı her maden işyerine özgü bir acil durum eylem planı hazırlaması gerekmektedir. Sözleşmenin 9 uncu maddesi gereğince işçiler fiziksel, kimyasal ve biyolojik tehlikelere maruz kaldıkları takdirde işveren, bu maruz kalma sonucunda doğacak riskleri ortadan

kaldırmak veya en aza indirmek için uygun önlemleri alma ve işyerinde yaralanan veya hastalanan işçilere ilk yardımı, bu işçilerin işyerinden uygun bir şekilde naklini ve makul tıbbi tesislere erişimini sağlamaktır.

176 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 4 üncü maddenin birinci fıkrasında "sözleşmenin uygulanmasını sağlayacak tedbirler ulusal mevzuatla belirlenir" denilmektedir. Sözleşmenin 5 inci maddesi uyarınca ulusal mevzuat; maden işyerlerinde, kurtarma, ilk yardım ve uygun tıbbi hizmetler bakımından izlenecek talimatları, yer altı kömür maden işyerlerinde ve gerektiğinde, diğer yer altı maden işyerlerinde işçiler için yeterli bireysel kurtarıcı solunum cihazlarının sağlanması ve bunların sürekli bakımlı olarak bulundurulması yükümlülüğü, terk edilmiş maden işyerlerinde güvenlik ve sağlığa ilişkin risklerin ortadan kaldırılması veya asgari düzeye indirilmesi için uygulanacak koruyucu önlemleri, maden işlerinde kullanılmış tehlikeli maddelerin ve maden işyerlerindeki zararlı atıkların güvenli bir biçimde depolanmasını, taşınmasını ve imha edilmesini sağlamayı öngören zorunlulukları ve gerektiğinde, yeterli sayıda tuvalet ve yıkanmak, kıyafet değiştirmek ve yemek için yeterli tesislerin sağlanması ve bunların hijyenik koşullarda muhafaza edilmesi yükümlülüğünü öngörmektedir.

Türkiye'de işçi ve iş güvenliği ile ilgili genel nitelikte mevzuatlar; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri yönetmeliği, 18.01.2013 tarihli ve 28532 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, 31.10.2012 tarihli ve 28453 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği, 20.07.2013 tarihli ve 28713 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 29.08.2013 tarihli ve 28750 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ ve 15.05.2013 tarihli ve 28648 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliktir. Son olarak da, 23.04.2015 tarihli ve 29335 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'dur. Özel nitelikteki mevzuatlar ise; 19.09.2013 tarihli ve 28770 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ve 30.04.2013 tarihli ve 28633 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmeliktir.

Türkiye'deki madencilik sektöründeki yasal mevzuat, 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Hakkında ILO Sözleşmesi'nde yer alan koruma ve güvenlik önlemlerine büyük ölçüde yer verilmektedir. Türkiye'nin 176 sayılı ILO Sözleşmesine imza atması ve uluslararası hukukta yükümlülük altına girmesi ulusal iş güvenliği açısından ve iş güvenliğinin ve işin fiziksel koşullarını iyileştirmesiyle maden işçilerinin çalışma hayatı kalitesine olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Türkiye’de çözümlenmesi gereken sorun, iş güvenliği kültürünün oluşturulması ve iş güvenliğine bakış açısının değiştirilmesidir. Önemli olan yön, iş güvenliği sistemini bir bütün olarak değerlendirmek ve sistemin aksayan bölümlerini tespit ederek etkin bir sistem yaratmaktır. Devlet’in yasama mekanizmasının ortaya koyduğu mevzuat hükümleri kadar, yürütmenin ulusal politikaları sistematik ve etkin denetim mekanizmasıyla kurması ve işletmesi önemli rol oynamaktadır. Devlet tarafından etkili şekilde denetlenmeyen işveren için, mevzuatta öngörülen iş güvenliği organizasyonlarının önemsiz olarak algılanılması kaçınılmazdır (Türkiye Barolar Birliği, 2014: 97).

ILO’nun en önemli fonksiyonlarından biri, Uluslararası Çalışma Konferansı’nın uluslararası standartları belirleyen Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının üçlü yapı (işçi-işveren-hükümet) tarafından kabul edilmesidir. Bu Sözleşmeler, üye ülkelerin yasama organlarındaki onaylarıyla birlikte, öngördükleri koşulların uygulanması konusunda bağlayıcı hükümler içermektedirler. Tavsiye kararları ise, politika geliştirme, yasama ve uygulama konularında rehberlik görevi görmektedir. Her üye ülke, karar alma konumunda olan ulusal yetkililerin de yer aldıkları Konferans tarafından belirlenen Sözleşme ve Tavsiye Kararlarına uymakla yükümlüdür (Geleri, 2015). ILO sözleşmeleri genel olarak çerçeve sözleşmeler olup, ülke mevzuatlarının hazırlanması, uygulanması ve denetimi noktasında birer yol gösterici sözleşmelerdir. ILO’nun yaptığı denetimleri düzenli ve olağanüstü denetimler olarak iki başlıkta incelemek mümkündür. Düzenli denetim, hükümetlerin ILO’ya verdikleri yıllık raporların yönetim konseyi, uzmanlar komisyonu ve konferans komitesi tarafından incelenmesi ve değerlendirilmesi şeklinde gerçekleşmekte iken olağanüstü denetimler ise genellikle şikâyetlere dayalı olarak yapılmaktadır. ILO Sözleşmelerini imzalayan ülkelerden belirli süre içerisinde cevap alınmaması veya alınan açıklamanın yeterli görülmemesi durumunda, ILO alınan şikâyeti ve gerekirse verilen cevabı kamuoyuna duyurma hakkına sahiptir (Bulut, 2014).

SONUÇ

Çalışma hayatı kalitesi kavramında öne çıkan ücret, çalışma koşulları konuları 6552 sayılı Kanun’da iyileştirildiği düşünülmektedir. Bunlar; madencilerin emeklilik yaşının düşürülmesi, fiili hizmet zammının kapsamının genişletilmesi, madencilerin çalışma saatleri ve ücretinin iyileştirilmesi ve kıdem tazminatı şartlarının değiştirilmesi olarak sıralanabilir.

176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Hakkında ILO Sözleşmesi ile birlikte, çalışma hayatı kalitesi kavramında öne çıkan iş sağlığı ve güvenliği ve işin fiziksel koşullarını iyileştirileceği düşünülmektedir. Sözleşme ile; maden işyerleriyle ilgili uluslararası standartların belirlendiği, önleyici ve koruyucu tedbirler, işçilerin ve işverenlerin sorumlulukları, ulusal mevzuatta maden işyerlerinde yeterli bireysel kurtarıcı solunum cihazlarının sağlanması, tehlikeli maddelerin ve zararlı atıkların güvenli bir biçimde depolanması, taşınması, yeterli sayıda tuvalet ve yıkanmak, kıyafet değiştirmek ve yemek için yeterli tesislerin sağlanması ve bu tesislerin hijyenik koşullarda muhafaza edilmesi hükümleri getirmektedir.

Türkiye'deki madencilik sektöründeki yasal mevzuat, 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Hakkında ILO Sözleşmesi'nde yer alan koruma ve güvenlik önlemlerine büyük ölçüde yer verdiği görülmektedir. Ancak, ülke mevzuatının koruma önlemlerinin yaşama tam olarak geçirilmemesi, yeterli denetimlerin yapılmaması ve yaptırım eksiklikleri sorunlara neden olmaktadır. Ülkemizde, 176 sayılı ILO Sözleşmesi'nin onaylanması ve 12.12.2014 tarih 29203 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan sözleşmenin yürürlüğe girmesiyle işçi ve işçi temsilcilerine, işverenlere ve hükümete sorumluluklar yüklemektedir.

Önemli olan en iyi Yönetmeliği çıkarmak değil, önemli olan zihniyet ve uygulamadır. Devletin, denetimlerini periyodik olarak sözleşme şartları çerçevesinde eksiksiz yapması, varsa denetim sonuçlarında belirlenen eksiklerin yerine getirilmesinin takipçisi olması, işverenin madenlerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili şartları eksiksiz yerine getirmesi, madenlerdeki riskleri yok etmesi, riskleri en aza indirmesi, kontrol etmesi, çalışanların güvenli çalışması, işçilerin de mesleki, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleriyle sürekli desteklenmeleri, kullanılması gereken koruyucu teçhizatları eksiksiz kullanmaları gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Bulut, Mehmet, “İmzaladık Ama ILO Sözleşmesi Ne Anlama Geliyor?”, http://www.radikal.com.tr/yazarlar/dr_mehmet_bulut/imzaladik_ama_ilo_sozlesmesi_ne_anlama_geliyor-1242441, 20.04.2015
- Demir, Mahmut (2011), “İş görenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi”, *Ege Akademik Bakış*, C.11, S.4, s.453-464.
- Dikmetaş, Elif (2006), “Hastane Personelinin Çalışma / İş Yaşam Kalitesine Yönelik Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.15, S.2, s.169-182.
- GELERİ, Fatih, Mehmet (2015), “176 Sayılı ILO Sözleşmesi Maden Kazalarının Önlenmesi İçin Çare Olabilir Mi?”, *E-Yaklaşım Dergisi*, S. 265.
- Köknel, Özcan (1998), *Zorlanan İnsan*, 4. Baskı, Altın Kitap Yayınevi, İstanbul
- Öge, Serdar, H. (2000), *Örgütsel Etkinliğin Sağlanmasında İşgören – İş Uyumunun Ergonomik Analizi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özgen Hüseyin, Azim Öztürk ve Azmi Yalçın (2002), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Kitabevi, Ankara.
- Özkalp, Enver ve Çiğdem Kirel (2001), *Örgütsel Davranış, T.C. Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayını*, Eskişehir.
- Sapancalı, Faruk (2009), *Toplumsal Açından Yaşam Kalitesi*, Altın Nokta Basım Yayın Dağıtım, İzmir.
- Toplu, Bayır, Dilek (1999), “Çalışma Yaşamının Kalitesinin Geliştirilmesi: Türkiye’deki Kamu Kurum Arşivleri Örneği”, *Türk Kütüphaneciliği*, C.13, S.3, s. 223-251.
- Türkiye Barolar Birliği (2014), *Soma Maden Faciası Benzeri Kazaların Önlenmesine Yönelik Sistem ve Temel Mevzuat Önerileri Hakkında Rapor*, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara.
- Üngüren, Engin ve Hulusi Doğan (2010), “Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin CHAID Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.11, S. 2, s.39-52.
- Yaman, Meltem (2000), *İnsan Kaynakları: Kişi ve Kurumlara Öneriler*, Papatya Yayıncılık, İstanbul.
- Yüksel, İhsan (2004), “Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C.5, S.1, s.47-58.