



Cilt / Volume: 13, Sayı / Issue: 25, Sayfalar / Pages: 247-282

Araştırma Makalesi / Research Article

Received / Alınma: 02.12.2022

Accepted / Kabul: 05.04.2023

COVID 19 SÜRECİNDE MADEN İŞÇİLERİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: SOMA ÖRNEĞİ*

Emel ÖZKAN AYTÜRK¹

Aytül GÜNEŞER DEMİRCİ²

Öz

Covid 19 pandemisi dünyayı toplumlar arasında fark gözetmeksizin tüm yaşam koşulları açısından etkilemesine rağmen çalışma hayatı açısından her sektörü aynı oranda etkilememiştir. Türkiye’de en fazla iş kazası ve meslek hastalığının yaşandığı sektörlerden biri olan madencilik sektörü diğer sektörlerle göre bu süreçte hem çalışan işçilerin çalışma hem de sağlık koşullarının önemli ölçüde etkilendiği bir sektör olarak belirginlik göstermiştir. Çalışma ve sağlık koşulları bakımından büyük risk barındıran madencilik sektöründe neoliberal politikaların hayata geçirilmesi ile başlayan olumsuz koşullar Covid 19 pandemisi sürecinde de ivme kazanarak devam etmiştir. Çalışma, bu sektörde neoliberal politikalarla başlayan sürecin Covid 19 pandemisi sürecinde çalışma koşulları açısından geldiği noktayı Soma örneği üzerinden ortaya koymayı amaçlamıştır.

Anahtar kelimeler: Neoliberal Politikalar, Madencilik Sektörü, Covid 19 Pandemisi, Çalışma Hayatı, Çalışma Koşulları.

Jel Kodları: J53, J81, J83.

*Bu çalışma, 2021 tarihinde Mersin Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programında hazırlanan ve sunulan “Neoliberal Politikalar Işığında Madenlerin Özelleştirilmesinin Çalışma Hayatı Açısından Değerlendirilmesi” başlıklı tezin kuramsal zemini üzerine daha sonra Soma bölgesinde yapılan bir araştırmanın eklenmesi ile üretilmiştir.

¹Mersin Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Mezunlu, E-posta: eemelozkann@gmail.com ORCID: 0000-0003-2978-5422.

²Dr. Öğr. Üyesi, Mersin Üniversitesi, E-posta: aytul.demirci@mersin.edu.tr ORCID: 0000-0002-7882-4507.

Atf/Citation

Aytürk, E. Ö & Demirci, A. G. (2023). Covid 19 sürecinde maden işçilerinin çalışma koşulları üzerine bir araştırma: Soma örneği. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 247-282.

A RESEARCH ON WORKING CONDITIONS OF MINE WORKERS IN THE COVID 19 PROCESS: THE EXAMPLE OF SOMA

Abstract

Although the Covid 19 pandemic has affected the world in terms of all living conditions without making any distinction between societies, it has not affected every sector at the same rate regarding working life. The mining sector, one of Turkey's sectors with the highest number of work accidents and occupational diseases, has become prominent as a sector where workers' working and health conditions are affected significantly in this process compared to other sectors. The adverse conditions that started with the implementation neoliberal policies in the mining sector, which has great risks in working and health conditions, continued by gaining momentum during the Covid-19 pandemic. This study specifically aimed to reveal the point that the process that started with neoliberal policies in this sector has reached regarding working conditions during the Covid-19 pandemic through the example of Soma.

Keywords: Neoliberal Policies, Mining Industry, Covid 19 Pandemic, Working Life, Working Conditions.

Jel Codes: J53, J81, J83.

1. GİRİŞ

Çalışma hayatında güvencesizliğe yol açan tüm uygulamaların 1980'li yıllardan itibaren neoliberal politikalarla hız kazandığını söylemek bilinen bir gerçeğin yeniden ifadesidir. Neoliberal politikaların bir yansıması olarak serbestleştirme, özelleştirme ve rekabetçi ortamın geliştirilmesi kavramları bu yıldan itibaren her geçen gün geçtikçe etkisini arttırmış, ekonomik ve toplumsal hayatta büyük dönüşüme neden olmuştur. Emek dünyasını derinden etkileyen bu politikalar aynı zamanda çalışan kesimin tarih boyunca edindiği birikimi de köklü bir biçimde değiştirmiştir. Yeni inşa: Her türlü güvenceden yoksun bir çalışma hayatı.

Tüm çalışan kesim üzerinde baskısını her geçen gün arttırarak devam ettiren neoliberal politikalar madencilik sektöründe de piyasacı yapıyı hâkim kılabilmek adına devlet elindeki madenleri özelleştirme uygulamalarına tabi tutarak rekabet ortamını sağlamaya çalışmıştır. Sektörde kamu işletmeciliği anlayışı yerine özel işletmecilik anlayışı benimsenmiştir. Bu anlayış ilk olarak İkinci Madencilik Şurası'nda madenlerin özelleştirmeleri ile ilgili önerilerin sunulması ile gündeme gelmiş, 1995 yılından sonra da hızla yaygınlaşarak devam etmiştir. Diğer kamu kurumlarda satış ve benzeri yöntemler ile özelleştirilmelere gidilirken madenlerde taşeron ve rödovans³ yöntemleri benimsenmiştir. Özelleştirilen maden ocaklarında, diğer sektörlerde özelleştirmeler ile meydana gelen sorunlar, yöntemler farklılık gösterse de benzer şekilde yaşanmıştır. Madenler risk açısından diğer sektörlerle karşılaştırıldığında ciddi boyutlarda kaza riskleri içeren bir sektör olarak ortaya çıkmaktadır. Bu risk ortamlarında çalışan

³ Rödovans, maden ruhsat alanlarının işletme hakkının bir kısmı ya da tamamının sözleşme ile gerçek veya tüzel bir kişiye, üçüncü kişilere, bir süre tahsis edilmesini-devrini düzenleyen bir yöntemdir.

işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) açısından tam bir koruma içerisinde olması gerekmektedir. Fakat meydana gelen özelleştirmeler ile alınması gereken bu önlemlerde azalmalar yaşanmaktadır. Bu durumun en büyük nedeni; kriz dönemlerinin kurtarıcısı olarak kullanılan *a-tipik* olarak nitelendirilen taşeron ve rödovans uygulamalarıdır. Bu uygulamalar sonucu kamu madenciliği ortadan kalkmaya başlamış, uzun yıllar süresince elde edilmiş madencilik sektörüne ilişkin bilgi ve deneyim yok edilmiştir. Bunun yerine işin deneyim ve uzmanlaşmanın olmadığı şirketlere bırakılmasıyla yüksek risk taşıyan, kuralsız, denetimsiz, çalışma hayatı açısından ilkel sayılabilecek koşullarda üretim yapılması, kâr amacının her şeyin üstünde tutulması beraberinde birçok problemi getirmiştir. Aynı zamanda eğitim açısından yeterli olmayanların bu sektörde çalışmaları nedeniyle de sıkıntılar artan boyutlarda devam etmiştir. Böylece madencilik sektörü neoliberal politikaların çalışma hayatında meydana getirmiş olduğu değişimlerin en belirgin anlamda sergilendiği bir alan olarak kendini göstermiştir.

Türkiye son yıllara kadar madenleri işlemeden ihraç ettiği ve işlenmiş halini ithal etmesinden kaynaklı gerekli miktarı ülkesinde barındıramamaktan dolayı, yeni bir strateji ile madenleri işleyip ihraç etme yoluna girerek madencilik üretiminin artırılmasını gerekli kılmıştır. Üretim isteğinin hem işverence hem de devletin madencilik sektöründen beklentisini yükseltmesi ile de artırılması iş kazalarının da üretim oranına karşılık artmasını beraberinde getirmektedir. Bunun nedeni ise üretim baskısı artarken işçi sayısında özelleştirmelere bağlı azalmalar meydana gelmesi ve istihdamın azalmasının işin risk boyutunun da artmasıdır. Özelleştirmeler ile beklenen üretim oranları sağlanamamış, işçi sayılarında azalmalar yaşansa da kaza oranlarında azalma yaşanmamıştır. Çalışmada, madencilik sektöründeki temel problemin de bu olduğu iddiası çalışma boyunca devam ettirilmektedir. Diğer sektörlerde teknolojinin gelişmesi ile istihdam oranlarında azalma meydana gelmiş, aynı zamanda kaza oranlarında da düşüşler yaşanmıştır. Madencilik sektöründe istihdamın azalmasının nedeni ise teknolojik gelişmeler değil, işverenlerin *az işçi, az ücret, çok iş* anlayışı ile, yani işverenin artı-değeri fazlaştırma isteği ile, sektörü yönetmeye çalışmalarıdır.

Neoliberal politikaların uygulamaya konulduğu tarihlerden bu yana da hem devlet bünyesinde bulunan maden işletmelerinde hem de özelleştirilen maden işletmelerinde çalışan işçi sayılarında düşüşler yaşandığı da bilinen bir gerçektir.

Madencilik sektöründe uygulanan taşeron ve rödovans yöntemleri sonucu sektörde rekabetçi piyasa ekonomisi mantığıyla hareket eden özel maden ocaklarında çalışan işçilerin çalışma hayatına dair birçok sorun ortaya çıkmış, özellikle de çalışma ve sağlık koşulları açısından

olumsuz seyreden bir gerçeklik söz konusu olmuştur. Tüm bu olumsuzluklara 2020 yılında ortaya çıkan Covid 19 pandemisi de ivme kazandırmıştır. Bu süreçte madende çalışan işçilerin çalışma koşullarının nasıl olduğunun ortaya konması bu çalışma açısından önem taşımaktadır. Çalışma konusu bu nedenle özel sektör madenlerinde çalışan işçilerin çalışma koşulları olarak seçilmiştir. Soma havzasının konu edilmesinin nedeni ise; emek tarihi açısından önemli bir yere sahip 2014 yılında yaşanan maden kazası sonucu 301 maden işçisinin hayatını kaybetmesi ile o dönem açısından yapılan özelleştirme uygulamaların sonuçlarının bu sektör açısından net bir fotoğraf görüntüsü olarak çalışmalarda yerini alması, bu uygulamaların devam etmesi, etkilerinin hala bu bölgede yoğun olarak hissedilebilir olmasıdır. Çalışmanın özgünlüğünü belirleyen sosyo-ekonomik gerçeklik de Covid 19 pandemisinin Soma maden bölgesinde yarattığı değişken etkenlerdir.

2. MADENLERİN ÖZELLEŞTİRİLMESİNİN ÇALIŞMA HAYATI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Yaşamı ve üretim şekillerini derinden etkileyen Sanayi Devriminin hızlanmasını hatta belki de gerçekleşmesini sağlayan madenler, bu küresel dönemden en çok etkilenen ve değişim geçiren sektör durumunda bulunmaktadır. Bu değişimlerin işçiler üzerindeki etkilerine bakılmasının önemi, madencilik tarihin ilk yıllarından beri diğer sektörlerden ayrı bir önemde işlemesinden gelmektedir (Kalaycıoğlu & Çelik, 2014, s. 4). Küreselleşme sürecinin hız kazanması ile birlikte devletin ekonomi alanlarından elini çekmeye başlaması ekonomik ve toplumsal alanda belirgin farklılaşmalar yaratmıştır. Çalışma hayatı da bu farklılaşmalardan etkilenmiştir. Özelleştirmenin amacı sadece kamunun ekonomi içerisindeki yerine daraltmak değil, yeni oluşturulan ekonomiyi yeni çalışma ortamının gerekçelerine uygun olarak bir çalışma hayatı oluşturmaktır. Özelleştirme uygulamalarının çalışanlar ve çalışma hayatlarının üzerinde bulunan etkileri, tüm ülkeler için benzer özellikler taşımaktadır. Fakat özellikle de gelişmekte olan ülkelerde (Karabıyık, 2010, s. 1); Sendikal hakların ve özgürlüklerin engellere takılması, işsizlik oranlarındaki artışlar, iş güvencesinin azalması, çalışma şekillerinde esnekleştirme uygulamalarını ortaya koymuş, taşeronlaşmanın artması, farklı ücretlere tabi olma gibi değişiklikler özelleştirmenin *toplumsal boyuttaki etkilerini* ön plana çıkarmıştır. Bu değişimler maden sektörüne de aynı şekilde yansımıştır.

Maden ocaklarında çalışan işçiler yerin derinliklerinde, güneş ışığı alamayarak, sadece suni hava ile nefes alarak çalışmaktadırlar. Maden sektöründe birçok yaşamsal tehlike bulunmaktadır, bu sebep ile çalışma şartlarının da oldukça zor olduğu bu sektörde aynı şekilde özelleştirmelere bağlı olarak yeni eklenen bu zorluklarla birlikte çalışanların sadece fizyolojik

olarak değil psikolojik olarak da hayatları zorlaşmaktadır (Aydın, 2016, s. 77). Özelleştirmeler sonucu çalışma hayatında ortaya çıkan değişimler şu şekilde ifade edilebilmektedir (Karabıyık, 2010, s. 1): Çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, sosyal haklar önemli ölçüde etkilenmiş, sendikaların toplu sözleşme hakları ve yönetime katılma haklarında zayıflamalar meydana gelmiştir. Özelleştirilmiş alanlarda yeni işverenler, toplu sözleşmeler yerine, bireysel sözleşmeler yapma yolunda gitmişlerdir. Sendikaların çalışma hayatı üzerindeki güçleri ve etkinlikleri kaybedilmiştir. Çalışanların ücret düzeylerinde düşüşler yaşanmış ve çalışma saatleri de artmıştır. Özelleştirmeler sonucunda, parça başı ücret ödeme, ücretlerin dondurulmaları gibi yeni iş değerlendirme sistemleri geliştirilmiştir. İşten çıkartmalar artmış, çalışan tasfiyelerinin boyutları büyümüştür. Bu şekilde değişen çalışma hayatı ve koşulları pandemi sürecinde de ortaya çıkan olumsuz koşullar itibariyle daha da derinleşerek varlığını sürdürmüştür.

3. PANDEMİ SÜRECİNİN MADENLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLER ÜZERİNE ETKİLERİ

2019 yılı sonlarında Çin’de başlayan ve dünya geneline yayılan Covid 19 pandemisi, yaşamın her alanında ciddi olumsuzlukları beraberinde getirmiş hem sosyal yaşamda hem de çalışma yaşamında bulaş riskini önleyici tedbirler alınmasını gerekmiştir. Madenlerin diğer sektörlerden farklı özelliklerinin bulunması nedeni ile Sağlık Bakanlığı yayınlamış olduğu düzenlemede madencilik sektörüne ve bu sektörün yarattığı çalışma yaşamına ayrı bir yer vermiştir. Madenlerde hijyen ortamı diğer sektörlere oranla daha zor şekilde sağlanmaktadır. Bu durum madenlerin yapısal özellikleri ve yapılan işlerin niteliklerinden kaynaklanmaktadır. Madenler fazla geniş olmayan havasız ortamlardır. Pandemi sürecinde çalışmaya devam etme zorunluluğu sonucunda da bu havasız ve dar ortamlarda hijyen ve mesafe kurallarına uymak diğer sektörlerde olduğu gibi uygulanamamıştır. Akciğerleri etkileyerek solunum sıkıntısı yaşanmasına neden olan hastalık madenlerde çalışan bireylerin mesleklerinden dolayı akciğer hastalıklarına maruz kalmaları ile etkilerini daha fazla hissettirmiştir.

Pandemi süresince bu nedenle madenlerde çalışan işçiler ve geçmişte madenlerde çalışmış kişiler öncelikli risk grupları içinde yer almışlardır (TMMOB Maden Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu, 2020, s. 19). Pandemi sürecinde madenlerde çalışan bireylerin kronik bir hastalığı bulunması ya da 65 yaşını geçmiş olması nedeniyle iş yerinden uzaklaştırılması veya uzaktan/evden çalışmaya geçirilmesi Sağlık Bakanlığı düzenlemesinde belirtilmiştir. Bu önlemin madenlerde kâr amacı güden işverenler tarafından işin durdurulmaması açısından değerlendirildiğinde ve işin uzaktan çalışmaya müsait olmadığı için yerine getirilmediği

belirtilebilmektedir (Sağlık Bakanlığı, 2020; https://www.imib.org.tr/uploads/docs/1590731402_covId19salgInyonetImIvecallismarehberI.pdf Erişim tarihi: 31.05.2021.). Madencilik sektörü de tüm başka sektörler gibi tedarik zincirinin aksamaması nedeniyle, üretim yapmaya devam edebilmek adına pandemi koşullarıyla sıkı bir mücadele içerisine girmiş, pandemi koşullarına ve pandemi ile birlikte ortaya çıkmış olan yeni çalışma düzenine hızlıca adapte olmuştur (Yıldırım, 2020, s. 3).

Neoliberal politikalarla farklılaşan değişen çalışma hayatı ve çalışma koşulları, mevcut olumsuzluklarını hazırlıksız karşılaşılan Covid 19 pandemisi sürecinde de ivme kazanarak devam ettirmiştir. Bu süreçte istihdamın azalması, işsizliğin artması, çalışma şekilleri ve koşullarındaki değişim tüm sektörlerde özellikle maden sektöründe daha da belirgin hale gelmiştir.

4. COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNDE MADENCİLİK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA KOŞULLARI VE SOMA ÖRNEĞİ

Dünyanın en tehlikeli mesleklerinden birisi olan madencilik, hem ölümcül hem de ölümcül olmayan yaralanma oranlarının en yüksek olduğu sektörlerden birisidir. Çalışma hayatı ve koşullarındaki dönüşüm devam ederken ortaya çıkan Covid 19 pandemisi, sektörün bahsedilen özelliğini pekiştirici bir nitelik taşımıştır. Sektörde çalışan işçiler sosyal ve ekonomik haklar bakımından daha zor, çalışma koşulları açısından daha sağlıksız bir düzenin içerisinde yer almışlardır. Hala etkisini devam ettiren sürecin maden sektörü çalışma koşullarında yarattığı etkiyi Soma örneği üzerinden ele alan çalışmayla süreci somut gözlemleyebilmek ve yaklaşık yarım asırlık yaratılan çalışma koşullarını ortaya koymak amaçlanmıştır.

4.1. Araştırmanın Amacı

Türkiye’de madencilik sektörü üzerine düşünüldüğünde ilk akla gelen mekanlardan biri Soma’dır. Soma’da madencilik işletmeciliği yıllar içinde yaşanan gelişmelere bağlı olarak değişim göstermekle birlikte bu süreç, özellikle 1980 yılı sonrası değişen ve uygulanan ekonomi politikalarına bağlı olarak farklı bir seyir izlemiş, 2014 yılı Soma maden kazası ile değişimin çalışma koşullarına ilişkin boyutu daha görünür hale gelmiş ve son olarak Covid 19 pandemisi bu sektördeki çalışma koşullarını yeniden tartışma ihtiyacını ortaya koymuştur. Yapılan araştırma, bu sektörde bahsedilen süreçte yaşanan değişimleri maden işçilerinin çalışma koşullarına dair görüşme ve gözlemlerle yapılmış olan saha çalışmasının bulgularını ekleyerek derinlikli ve bütünsel bir çerçevede Soma örneği üzerinden analiz etmektedir.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada nitel araştırma yöntemi⁴ tercih edilmiştir. Sosyal gerçekliği bireylerin sosyal-kültürel olarak oluşturduğu bir gerçeklik olarak kavrayan anlayış temelinde, bu gerçekliği çözümlmek için gereken ayrıntılı bilgi, ancak mevcut gerçekliği derinlemesine yansıtacak çeşitlilikte bir araya geldiğinde anlamlı olmaktadır. Bu noktada da ancak nitel verinin bu çeşitliliği sunabilmesi mümkün görünmektedir (Kümbetoğlu, 2008, s. 44).

Bu kapsamda en yaygın olarak kullanılan nitel veri toplama yöntemlerinden görüşme ve gözlem ve yazılı belgelerin incelenmesine başvurulmuştur. Yöntem olarak görüşmenin tercih edilmesinin temel nedenini insanların bakış açılarını, deneyimlerini, duygularını ve algılarını ortaya koymada güçlü bir yöntem olarak görülmesi oluşturmaktadır. Gözlem yönteminin tercih edilmesindeki temel neden de sosyal olguların gözlenerek anlaşılabilceği varsayımına dayanmaktadır. Bunun yanı sıra görüşme ve gözlemle elde edilen verileri desteklemek amacıyla da bu alandaki yazılı doküman ve belgeler analiz edilmiştir. Araştırmanın alanını Soma'da bulunan altı yeraltı ve üç yerüstü olmak üzere hizmet veren dokuz özel maden ocağının altı'sından seçilen yirmi üç maden işçisi oluşturmaktadır. Araştırmacılardan birisinin Soma'da ikamet etmesi nedeniyle saha çalışmasına başlamadan önce sürekli gözlem yapma ve rastgele madende çalışan işçilerle *keşfe yönelik* yapılandırılmamış derinlemesine görüşme imkânı söz konusu olmuş ve daha sonra yapılacak görüşmelere ilişkin yarı yapılandırılmış soru formunun hazırlanması sürecine önemli katkılar sağlanmıştır. Hazırlanan soru formu ile de, madenlerde çalışan işçilerin verdikleri bilgiler arasındaki paralellliği ve farklılığı belirlemek ve buna uygun olarak karşılaştırmalar yapmak amaçlanmıştır. Görüşmecilerin sayısının bu şekilde belirlenmesinin temel sebebi nitel çalışmalarda veriler kendini tekrar etmeye başladığında çalışmanın doygunluğa ulaştığına yönelik genel kabuldür. Bununla birlikte nitel çalışmalarda on beş kişilik görüşmeci sayısının yeterli olduğu genel kabul görmekte birlikte araştırma kapsamındaki toplam altı maden ocağının her birinden tesadüf yöntem tekniği ile seçilen asgari üç ile dört kişi ile görüşme yapılmıştır. Yapılan görüşmelerde yarı yapılandırılmış soru formları kullanılmıştır. Araştırmaya başlamadan önce dokuz maden ocağına da ulaşılmış ancak üç tanesi görüşmeye olumlu bakmadığı için araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Diğer altı maden ocağında çalışan işçilerden ise tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak çalışmaya destek vermek isteyen yirmi üç işçi ile görüşme yapılmıştır. Görüşmenin durumuna ve verilen

⁴ Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 39).

yanıtlara göre sorular çeşitlendirilmiştir. Katılımcılara araştırmanın içeriği ve amacı hakkında bilgiler verilmiş ve bilgilerin tamamen bilimsel bir çalışma için kullanılacağı ve kimlik bilgilerinin hiçbir şekilde paylaşılmayacağı ifade edilmiştir. Görüşmeye katılanların talepleri doğrultusunda görüşmeler belirlenen yerlerde gerçekleştirilmiştir. Ayrıca maden işçileri çalışma ve sosyal ortamlarında sistematik ve sistematik olmayan gözlem tekniği yoluyla gözlemlenmiş, saha notları alınmış ve çalışmaya yansıtılmıştır. Çalışma kapsamında kullanılan tüm yöntemler yoluyla ortaya çıkan nitel veri, madende çalışan işçilerin, süreçlerin, olguların, deneyimlerin, davranışların, faaliyetlerin tanımlandığı, niyetlerin, isteklerin, değerlerin, fikirlerin içinde yer aldığı, duyguların, hislerin, yansıtılmaya çalışıldığı, bilgilerin kanaatlerin ayrıntılı bir biçimde aktarılabilirdiği bir veri seti oluşturmuştur. Saha araştırması 15 Mayıs 2022 tarihinde başlamış, 15 Haziran 2022 tarihinde tamamlanmış ve toplanan veriler ışığında betimsel bakış açısıyla analiz edilmiştir.

4.3. Soma Bölgesinin Temel Özellikleri

Araştırmanın evrenini oluşturan Soma ilçesi, Ege Bölgesi'nin kuzeyinde bulunmaktadır. İlçenin rakımı ortalama 175 m., yüzölçümü ise yaklaşık 826 km²'dir. Nüfusu 2021 yılına göre 111.218 kişidir. Nüfusun, 55.752 erkek ve 55.466 kadından oluşmaktadır. Yüzde olarak bakıldığında: yüzde 50,13 ü erkek, yüzde 49,87 si ise kadındır (www.soma.bel.tr Erişim Tarihi: 23.05.2022).

Soma'da ilk linyit maden ocağının 1913 yılında açılması ile başlayan linyit madenciliği yüzyılı aşkın bir süredir devam etmektedir. Ancak Osmanlı döneminde bu iş yabancı sermayenin elinde olduğundan yerli halkın ana geçim kaynağı 1950'li yıllara dek tütün ve tahıl ağırlıklı tarım sektörü olmuştur. Cumhuriyetin ilanı ile birlikte yabancı sermayenin ülkeden ayrılmasıyla linyit çıkarım işleri uzunca bir süre duraksamış, ancak izleyen yıllarda madenlerin devletleştirilmesiyle beraber Havza'daki kömür rezervleri Türkiye Kömür İşletmeleri (TKİ) tarafından çıkarılmaya başlanmıştır. Böylece kömürün yoğun çıkarılmaya başlandığı 1960'lı yıllara kadar bölge hem tarım hem de bir maden kasabası görünümünde olmuştur (Aysan & Kablay, 2017, s.64). Bu yıllardan sonra ise Havza, küçük bir tarım ve maden kasabasından sanayi kentine dönüşmeye başlamıştır. TKİ'ne bağlı Ege Linyitleri İşletmesi Müdürlüğü (E.L.İ) 1978 yılında E.L.İ. Müessesesi Müdürlüğü olarak kurulmuş ve bu tarih itibarıyla bölgedeki maden ocakları E.L.İ. tarafından işletilmiştir. 1957 ve 1981 yıllarında hizmete giren, Soma ve çevresinde çıkarılan linyit kömürünün elektrik enerjisine çevrilmesini sağlayan Soma Termik Santrallerinin kurulması kömüre olan ihtiyacı artırarak Havzadaki kömür çıkarılan alanların genişletilmesini zorunlu kılmıştır. Bu durum da Havzadaki tarım ve orman alanlarının zarar görmesine neden olmuştur. Kömür çıkarım alanlarında gerekli önlemlerin alınmaması bu

alanların yakınındaki tarım alanlarındaki verimliliği de düşürmüştür. Bu nedenle kömür çıkarım alanlarının yakınındaki köylerde yaşayan ve geçimini tütün, tahıl gibi tarım ürünlerinden kazanan yerli halk ya zorunlu olarak kente göç etmek veya neredeyse bölgede yapılacak tek iş olanağı haline gelen madencilik sektöründe çalışmak zorunda kalmıştır. Özellikle termik santraller sonrası kömür çıkarım işinin çoğalmasıyla oluşan iş olanakları nedeniyle Soma ülkenin her yerinden göç alan bir şehir haline gelmiştir (Aysan & Kablay, 2017, s.64).

Soma Havzası, kömür işletmeleri ile adını duyurmuş, rezervi ve kömürünün kalitesi açısından Türkiye'nin en önemli linyit Havzalarından birisi olmuştur. Bu yolla Bölgenin ekonomik ve sosyal kalkınması sağlanan Havzada rezervin de önemli bir bölümü yeraltı rezervidir. TKİ özellikle 1980'li yıllardan itibaren Havzada önemli bir yeri bulunan kömürün üretim sürecinin maliyetlerinden kaçınmak ve neoliberal politikaların hayata geçirilmesinden kaynaklanan nedenlerden dolayı yeraltı üretimlerinden çekilmiş, rödovans sözleşmeleri ile yeraltı üretimini özel şirketlere bırakmıştır. Sektörün özelleştirmeye açılması çalışma hayatını belirgin bir şekilde değiştirmiş özellikle de madende çalışan işçilerin çalışma koşullarını önemli ölçüde etkilemiştir.

4.4. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde, araştırmaya katılan maden işçilerinden görüşme formları ve sistematik ve sistematik olmayan gözlem yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. -Soma havzasının Linyit madeni açısından oldukça elverişli bir yapıya sahip olması bu bölgede maden ocaklarının sıklıkla açılmasına neden olmuş ve geçmiş yıllardan bu yana üretimi devam etmiştir. Geçmiş dönemlerde neredeyse tamamı devlet tarafından işletilen maden ocakları günümüzde özel sektör tarafından işletilmektedir. Soma'da 2014 yılında yaşanan kaza sonucunda 301 kişinin hayatını kaybetmesi ile sektörde birtakım iyileştirilmelere gidilmiştir. İyileştirmeler ile işçilere yeni haklar kazandırılmış çalışma hayatı bir nebze de olsa daha iyi koşullara sahip olmuş ancak neoliberal politikaların inşa ettiği çalışma hayatında bir iyilik hali söz konusu olamamıştır.

Covid-19 hastalığının yayılımı ile pandemiye dönüşmesi sonucu madencilik sektörü çalışma koşulları da etkilenmiştir. Sektörde üretimin durdurulmasının hem işverenler hem de işçiler için büyük ekonomik sorunlara yol açacağı gibi imalat sektörü ile sıkı ilişkiler içerisinde olan bir sektör olması nedeni ile hammadde problemlerinin de ortaya çıkmaması yönünde üretimin aksamaması için bazı önlemler alınmıştır.

Madencilik sektörü açısından, yapılan görüşmelerde her işletmenin farklı önlemler aldığı işçiler tarafından ifade edilmiştir. Alınan önlemlerin büyük bir kısmı üretimi etkilemeyecek biçimde; kimi maden işletmeleri işçi azaltımı, kimisi devlet ile ortak maaş ödeyerek izine çıkarılma, kimisi ek vardiyalar ekleyerek işçi sayısını azaltma kimisi de maden ocağı bölgesinde konteyner kentler oluşturarak işçileri bu bölgede karantinaya alarak üretimin aksamaması yönündeki önlemler olmuştur. Görüldüğü üzere; çalışma ve sağlık koşullarına ilişkin iyileştirici önlemler bu süreçte dikkate alınmamıştır.

4.4.1. Maden İşçilerinin Sosyo-Demografik Bulguları

Görüşmeye katılan maden işçilerinin tamamı madenlerde çalışan erkek işçilerdir. Yaş ortalaması yaklaşık 34,2 olarak tespit edilmiştir. Bu yaş ortalaması diğer mesleklerle karşılaştırıldığında düşük gibi görünse de madencilikte yıpranmanın fazla olması nedeni ile erken emekli olmaları⁵ yaş ortalamasının düşük olmasının nedenidir.

Maden işçilerinin memleketlerinin; çoğu Manisa/Soma (12) olmak üzere Kütahya (4), Ankara (3), Zonguldak (1), Bartın (1) olduğu gözlemlenmiş, iki işçi ise memleketlerini söylediklerinde kimliklerinin işyeri tarafından tahmin edilebilir nitelikte olabileceğini düşündükleri için işyerinden bir tepki almamak adına memleketlerini açıklamak istememişlerdir. Görüşmeye katılan işçilerin yarısından fazlası evli ve çocuk sahibidir.

Eğitim durumları itibariyle işçiler arasında ağırlıklı kesimi İlk ve orta öğretim mezunları (9) ve lise mezunları (8) oluşturmaktadır. Sayıları düşük olmakla birlikte ön lisans (4) ve lisans mezunu (2) işçilere de rastlanmaktadır. Görüşmeye katılanların ikisi mühendis ikisi tekniker geri kalanlar ise işçidir. İşçilerin verdiği bilgiye göre de maden ocaklarında kendileri dışında çalışanların önemli bir bölümünü ilk ve orta öğretim mezunları oluşturmaktadır. Eğitim durumunun aslında bu sektör açısından çok önemli olduğu sıklıkla belirtilmiş ve işçiler tarafından eğitim seviyelerinin yeterli olmamasından dolayı sektörde yaşanan kazaların çok normal olduğunu ileri. Görüşmeye katılan işçilerin önemli bir bölümü (14) tarafından hem kendilerinin hem de diğer madende çalışan arkadaşlarının ailelerinde kendileri dışında madenlerde gönüllü ya da mecburiyete dayalı çalışanlar olduğu ifade edilmiştir.

İşçiler, ikamet ettikleri evlerin kendilerine ait olup olmadığı sorusuna önemli bir kısmı (15) “kendimin” yanıtını verirken, kalan kısmı oturdukları evin kira olduğunu belirtmişlerdir. Kendine ait olanlar da kredi ile aldıklarını ve bir kısmı borçlarının hala devam ettiğini ifade

⁵ Detaylı bilgi için bakınız: İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22/5/2003 Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 10/6/2003 Sayı: 25134.

etmişlerdir. Bu durum madencilik sektörünün tüketim kredilerine bağımlılaştırılmış bir emek alanı olduğunu sonucunu da ortaya çıkarmaktadır. Bir işçi (G21) görüşme esnasında *kendimin ama kredisini hala ödüyorum benim sayılır mı aslında bilmiyorum...ödersen benim ödeyemezsem bankanın yanıtını vermiştir*. Araştırmanın yapıldığı maden ocaklarının tamamında lojman imkânının bulunmadığı da belirtilmiştir.

Yine sosyo-demografik yapının saptanması kapsamında, ailede kendileri dışında madende çalışan var mı sorusu yöneltildiğinde ise işçiler olduğunu ve burada belirtmiş oldukları sayıların kardeş, baba gibi yakınlarını kapsadığını, genele bakıldığında da hemen hemen tüm erkek akrabalarının madende çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

İşçilerin gelir durumları incelendiğinde gelir dağılımı adaletsizliği görülmektedir. Araştırmanın yapıldığı 2022 yılı Temmuz ayında TÜRK-İŞ tarafından yayınlanan verilerde dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken harcama tutarı -açlık sınırı- 6.839,64 TL, dört kişilik ailenin yapması gereken toplam harcama ise -yoksulluk sınırı- 22.278,98 TL olarak belirlenmiştir. Bu verilere göre Soma havzası maden ocaklarında çalışan işçilerin gelirleri yoksulluk sınırının çok altında kalarak zor bir yaşam mücadelesi vermektedirler. Bu nedenle de her türlü çalışma koşullarına razı olarak çalışmaya devam etmektedirler.

Tablo 1.Görüşmelere Katılan İşçilerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Görüşmeye Katılan İşçiler	Doğduğu İl	Yaşı	Medeni Durumu	Eğitim Düzeyi	Çocuk Sayısı	Oturduğu Evin Durumu	Başka gelire sahip olma Durumu	Ailede kendi dışında madende çalışan kişi sayısı
G1	Manisa/Soma	28	Evli	Lisans	-	Kira	-	1
G2	Manisa/Soma	38	Evli	Lise	3	Kendine ait	-	-
G3	Manisa/Soma	23	Bekar	Önlisans	-	Kendine ait	-	1
G4	Manisa/Soma	37	Evli	İlkokul	2	Kendine ait	-	-
G5	Manisa/Soma	50	Evli	Lise	2	Kendine ait	-	1
G6	Kütahya	34	Bekar	Önlisans	-	Kira	-	1
G7	Manisa/Soma	24	Bekar	Lise	-	Kendine ait	-	1
G8	Manisa/Soma	36	Evli	Lise	2	Kendine ait	İnşaat	2
G9	Manisa/Soma	27	Bekar	Önlisans	-	Kendine ait	-	-
G10	Manisa/Soma	28	Bekar	Lisans	-	Kendine ait	Çiftçilik	1
G11	Manisa/Soma	29	Bekar	Lise	-	Kendine ait	-	1
G12	Manisa/Soma	28	Bekar	Önlisans	-	Kendine ait	-	-
G13	Ankara	40	Evli	Ortaokul	1	Kira	-	1
G14	Ankara	34	Evli	İlkokul	4	Kira	-	1
G15	Bartın	28	Bekar	İlkokul	-	Kira	-	3
G16	Manisa/Soma	43	Evli	İlkokul	1	Kendine ait	-	-
G17	Söylemek İstemedi	44	Evli	Lise	2	Kendine ait	-	-
G18	Ankara	35	Evli	Lise	2	Kendine ait	Hayvancılık	-
G19	Söylemek İstemedi	31	Evli	Lise	3	Kendine ait	-	-
G20	Kütahya	38	Evli	İlkokul	1	Kira	-	1
G21	Zonguldak	40	Evli	Ortaokul	3	Kendine ait	-	2
G22	Kütahya	38	Evli	Ortaokul	2	Kira	-	-
G23	Kütahya	34	Evli	Ortaokul	3	Kira	-	1

Görüşmelere katılan işçiler yapılan görüşmeler sırasında Soma'da ikamet eden yakınlarının yanına çalışmak için başka şehirlerden ve çevre köylerden göç eden akrabalarının sayıca fazlalığından bahsetmişlerdir. Özellikle termik santrallerin kurulması ile iş olanağı doğması bu göçün temel nedenlerinden birini oluşturmuştur. Önemli bir istihdam alanı yaratması açısından madencilik sektöründeki çalışma koşullarının öncelikli olarak belirlenmesi ve düzenlenmesi zorunludur. Sektörün büyük kısmında emek yoğun üretimin ağırlıklı olması (her ne kadar

birçok madende orta derece gelişmiş teknoloji kullanılsa da) işçiler açısından çalışmayı hala ağır, tehlikeli işler sınıfına sokmakta ve ölümcül kaza oranlarının diğer sektörlerle göre daha fazla olduğunu gözler önüne sermektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. Maddesi madenlerde çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeleri belirlemiş olsa da 2014 yılında Soma'da yaşanan maden kazasının ardından çıkarılan 6552 sayılı Torba Kanun ile çalışma koşulları yeniden düzenlenmiştir. Ancak yapılan düzenlemelerde çok uzun yıllardır neoliberal politikaların şekillendirdiği maden sektörü çalışma hayatında yaşanan sorunların önlenmesi için yeterli olmamıştır. Çalışma yaşı, çalışma süresi, izin durumları, ücretler ve sosyal güvenlik açısından sektöre ilişkin düzenlemelerin yapılmasının aciliyeti çalışmanın konusunu oluşturan Soma havzası açısından da yapılan görüşmelerde ortaya çıkmıştır .

4.4.2. Maden İşçilerinin Emek Sürecine Dair Bulgular

Araştırmaya katılan işçilerin tamamı özel maden ocaklarında çalışmaktadırlar. Daha önce farklı maden ocaklarında çalışanlar deneyimlerini görüşme esnasında aktarmalarına rağmen kendilerinden şu an çalışmakta oldukları maden ocaklarının çalışma koşullarına göre yanıt vermeleri istenmiştir. Araştırmaya katılan özel maden ocağı işçilerinin (1)'i yerüstü, (22)'si yeraltında çalışmaktadır. İşçiler maden ocaklarında üretimin durmaması amacıyla üç vardiya⁶ şeklinde çalışmaktadır.

Tablo 2. Görüşmecilerin Çalışma Koşullarına Dair Bilgiler

Görüşmeye Katılan İşçiler	Çalışma Biçimi	Mesleğe Başlama Yaşı	Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi	Günlük Çalışma Süresi	Ücret - TL	Sosyal Güvence Durumu	Sendikaya Üyelik Durumu
G1	Mühendis	24	4 yıl	8 saat + yol 10 saat	16.000	Var	Üye Değil
G2	Dinamit Ustası	21	16 yıl	8 saat + yol 12 saat	11.000	Var	Üye
G3	Tekniker	21	2 yıl	8 saat + yol 10 saat	10.500	Var	Üye Değil
G4	Bant Şaltercisi	21	16 yıl	7,5 saat + yol 12 saat	10.900	Var	Üye
G5	İşçi	35	6 yıl	8 saat	7.250	Var	Üye
G6	Sondaj Operatörü	21	6 yıl	7,5 saat	11.750	Var	Üye
G7	Galeri Operatörü	22	2 yıl	8 saat + yol 10 saat	11.500	Var	Üye

⁶Vardiya saatleri: Gündüz: 08:00/17:00, Paşa: 16:00/00:00, Gece: 00:00/08:00. Paşa vardiyası olarak tabir edilen dilim madencilikte akşam vardiyasının diğer adıdır.

G8	İşçi	34	2 yıl	7,5 saat + yol 11,5 saat	10.700	Var	Üye
G9	Tekniker	22	5 yıl	8 saat	12.500	Var	Üye
G10	Mühendis	26	2 yıl	8 saat + yol 10 saat	6.250	Var	Üye Değil
G11	İşçi	25	4 yıl	7,5 saat	11.500	Var	Üye
G12	İşçi	25	3 yıl	8 saat + yol 11 saat	10.900	Var	Üye
G13	Operatör	27	3 yıl	8 saat	11.000	Var	Üye
G14	İşçi	19	6,5 yıl	8 saat	11.000	Var	Üye
G15	İşçi	18	2 yıl	8 saat	11.000	Var	Üye
G16	Operatör	25	7 yıl	10 saat	11.500	Var	Üye
G17	İşçi	28	7 yıl	8 saat	11.500	Var	Üye
G18	Sondaj Ustası	21	3 yıl	8 saat	11.600	Var	Üye
G19	İşçi	29	1,5 yıl	8 saat	11.000	Var	Üye
G20	İşçi	24	3 yıl	8 saat	11.000	Var	Üye
G21	İşçi	25	7 yıl	10 saat	11.000	Var	Üye
G22	İşçi	22	6 yıl	8 saat	11.000	Var	Üye
G23	İşçi	18	17 yıl	7,5 saat	11.000	Var	Üye

4.4.3. Çalışma yaşı

Maden ocaklarında çalışma yaşına ilişkin düzenleme 4857 sayılı Kanun'un 72. Maddesinde *...onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadının çalıştırılmasının yasaklanması* şeklinde hükme bağlanmıştır. Bu hüküm doğrultusunda büyük ölçüde maden sektöründe çalışma yaş sınırı konusuna uygulama sürecinde dikkat edilmektedir. Özellikle 2014 yılında yaşanan kazadan dolayı yaş konusuna dikkat edildiği ancak başka illerdeki maden ocaklarında kimi zaman mevcut düzenlemeye aykırı olarak on sekiz yaşın altındaki çocukların çalıştırıldığı görüşmelerde ifade edilmiştir. Soma havzasında Çalışma kapsamındaki özel maden ocaklarında araştırmaya katılan işçilerin yaş aralığı 23-50'dir. Madencilik mesleğine başlama yaşının ise 20'li yaşlar olduğu görülmektedir.

4.4.4. Çalışma Süresi

Madenlerde çalışan işçiler için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. maddesinde işçilerin çalışma süreleri kesin hükümler ile belirtilmektedir. Maden işçilerinin, zorunlu haller ve olağan üstü haller dışında ne kendi istekleri ile ne de işverenin isteği ile kesinlikle fazla çalışma yapmaları yasaklanmıştır. 6552 sayılı Torba Yasanın 42. ve 43. Maddelerinde kesin hükme bağlanmış fazla çalışma saatleri haftalık otuz altı saatten fazla her bir saat için, normal çalışma ücretinden yüzde yüz fazla verilmesi koşulu ile yaptırılmaktadır. Bunun yanında maden işçileri haftada en fazla otuz altı saat çalışıp günlük çalışma saatleri de altı saatten fazla olamayacak biçimde düzenlenmiştir. Bu durumda, normal işçilerin kırk beş saatlik haftalık çalışma sürelerinden indirim yapılarak maden işçilerine avantaj sağlanmıştır (Edgücan Şahin & Kablay, 2015, s.

235). Fakat pandemi süreci de dahil olmak üzere işçilerin, kanunen belirlenen günlük altı saat ve haftalık otuz altı saat çalışma sürelerinin çok üzerinde çalıştıkları yapılan araştırmada saptanmıştır. Yerüstü maden ocaklarında bu sürelerin çok çok aşıldığı ayrıca araştırma kapsamında ifade edilmiştir.

Görüşmelerde işçiler, günlük çalışma saatleri yedi buçuk-sekiz saat olarak görülse de madenlerin genellikle şehir dışında olması nedeniyle işe geliş gidiş süreleri, madene inmek için yapılan hazırlık süresi dâhil edildiğinde aslında on bir- on iki saat çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Temel sorun olarak da bahsedilen bu ek sürelerin çalışma saatine dâhil edilmediğini ve bu nedenle günlük çalışma saatlerinin çok sorunlu görünmediğini belirtmişlerdir. Yirmi dört saatin yarısını işyerinde, zor ve olumsuz şartlarda geçirmelerinin kendilerinin ve ailelerinin tüm yaşamını kötü etkilediğini de vurgulamışlardır. Uzun zamandır bu koşullarda çalışan işçiler pandemi döneminde de durumun değişmediğini hatta hastalık süreçlerinde işveren tarafından ayarlanan konteynerlerde kaldıklarını, işyerini terk edemediklerini, evlerine gidemediklerini ifade etmişlerdir. Tüm bunların sonucunda yeraltı madenlerinde çalışan işçilerin günlük yedi buçuk saatten fazla çalışamayacağı hükmü geçersiz kalmaktadır.

Yeraltı maden işlerinde ancak 4857 sayılı Kanununun 42. Maddesinde saydığı zorunlu hallerde ve 43. Maddesinde saydığı olağanüstü hallerde fazla çalışma yaptırılabilceğinin hükme bağlanması sonucu yapılacak fazla çalışmalarda haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir fazla çalışma için ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle belirlenecek ve ödenecektir.

Fazla çalışmanın kendilerini oldukça zorladığını ifade eden maden işçileri ancak ücret nedeniyle zaman zaman kendi istekleri ile de fazla çalışma yaptıklarını belirtmişlerdir. Bu tür durumlarda fazla çalışmayı sorun etmediklerini ifade etmişlerdir. Ancak bunun yanında işyerlerinin zorunlu mesai talebi olduğunu ve talebe itiraz durumunda işleme koymak üzere her yıl tutanak imzalattıkları da görüşmeye katılan işçiler tarafından belirtilmiştir. Pandemi döneminde fazla çalışma uygulamasının normalleşerek hayatlarına girdiği de birçok görüşmeci tarafından vurgulanmıştır:

...evet ücret kısmı cazip oluyor ama işimiz olduğunda ya da kalmak istemediğimizde itiraz etme hakkı tutanaklarla elimizden alındığından dolayı işi kaybetme korkusu ve işverenin olumsuz tutumları nedeniyle kimse zaten fazla çalışmaya/mesaiye itiraz edemiyor (G5), (G14)

Görüşmelerde yer üstü maden ocağı işçileri rutin çalışma günlerinde ve hafta tatillerinde işyerinin mesai talebinde bulunduğu ve işçilerin itiraz haklarının olmadığını da ifade etmişlerdir.

4.4.5. Yıllık Ücretli İzin ve Haftalık İzin Hakları

4857 sayılı Kanun'un 53. Maddesinde 6552 sayılı Torba Kanun ile yapılan değişiklikle yeraltı işlerinde çalışanların normal çalışanlara göre yıllık izin sürelerinin dörder gün arttırılarak uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Bu nedenle yıllık izin sürelerinin kullanımı konusunda işverence büyük sıkıntılar yaratılmadığı ancak haftalık izin konusunda sorunlar yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Yapılan görüşmeler ışığında yer altı maden ocaklarında yıllık izin ve haftalık izin sürelerinin tüm işçilerde aynı olduğu tespit edilmiştir. Buna göre haftalık iki gün yıllık ise çalıştıkları süreler göre on dört günden başlayarak arttığı tespit edilmiştir. Soma maden havzası maden şirketlerinde haftalık izinlerin aynı şekilde uygulandığı gözlemlenmiştir. Sadece yer üstü maden ocağında haftalık izinlerin bir gün olduğu belirtilmiştir. Yıllık ve haftalık izinlerin her ne kadar Kanuna uygun düzenlendiği ifade edilmişse de pandemi dönemi içerisinde işçilerin temaslı ya da pozitif çıkmaları koşullarında işe gelmedikleri günler yıllık izinlerinden düşüldüğü ayrıca belirtilmiştir. Kendini hasta hisseden işçilerin hastaneye gidip test yaptırmış oldukları günlerde rapor alamamışlarsa yıllık izinlerinden düşülmüştür. Rapor alabilen işçilerin ise yıllık belirli bir rapor sürelerini aşmaları halinde işyeri tarafından maaşlarında kesintilere gidildiği gözlemlenmiştir.

Pandemi döneminde çalışma hayatı içerisinde yer alan bireylerin temaslı duruma düşmelerini maske, mesafe ve temizlik kurallarına uysalar dahi engel olamayacakları durumlar içerisinde kalıp istemeden, kendilerini korumalarına rağmen yakalanabildikleri hem gözlemlenmiş hem de herkes tarafından kabul edilmiştir. Madenler havasız ortamlardır ve işçiler yüksek sıcaklık altında yakın temas halinde çalışmaktadırlar. Bu durumda hastalığa yakalanma olasılığı çok yüksektir. Belli aralıklarla çalıştıkları iş arkadaşlarının pozitif çıkmaları halinde kendileri sürekli temaslı duruma düşmüş ve rapor alabildikleri süreler dışında yıllık izinleri bu nedenle tükenmiştir. Örneğin konuyla ilgili işçi anlatımlarına bakıldığında ifadeleri şu şekilde olmuştur:

Haftada iki gün tatil. Yılda kıdemine göre on sekiz iş günü yıllık izin süren var altı yıldan sonra ise yirmi dört iş günü. Pandemi döneminde değişmedi ama kendini rahatsız hissedenleri işe getirtmediler. Ama bu durum yıllık izinden düştü ya da rapor verildi ya da ücretsiz izine çıkın denildi.(G1)

Öyle bir yer ki temaslısın ki bu çok normal yanyana çalışıyoruz temaslı olunca test ol diyorlar negatif/pozitif farketmiyor. Rapor hakkı vs öyle bir şey yok. Başının çaresine bak on gün işe gelme diyor. Negatif çıkınca kimse rapor vermiyor. Ama iş yeri istiyor öyle böyle zor iş değil işe sokmuyor işe giremiyorsun yevmiye kesiyor. Mecbur bırakıyorlar. İşten çıkarmayla tehdit ediyor. (G12)

Pandemi döneminde yaşanan hastalıklar nedeniyle, hasta olmayan işçilerin iş yükü artmış ve zaman zaman yoğunluğa bağlı olarak haftalık izinler de iptal edilmiştir.

Yıllık izin dışında-mola izni konusunda da soru yöneltilen işçiler belirli bir süre mola sisteminin olmadığı molanın sadece yemek için verildiğini ifade etmişlerdir. Sadece iki işçi çalıştığı iş yerinde bir saat yemek molası olduğunu, ancak o işçiler de görüşmelerin devamında bu molanın her gün geçerli bir sistem olarak işlemediği dile getirmişlerdir. Yemek molasının madenlerde pandemi dönemi içerisinde değişmediği yine görüşmeciler tarafından dile getirilmiştir. Normal dönemde de belli bir saat olmadığı yemek yendiği süre içerisinde yemek yendiği yemek bittiğinde de işe geri dönüldüğü belirtilmiştir:

Mola yerine göre değişiyor. Yarım saat yemek arası ama yemeğini yediğin an kalk diyorlar. Öyle bi süre yok.(G12)

Yemek var bi acıkınca yiyorsun öyle belli saati yok pandemi de de değişmedi.(G17)

Pandemi döneminde yemek molalarına ilişkin düzenleme, toplu yapılamayacağı şartının getirilmesi yönünde olmuş, ancak yapılan görüşmelerde bu düzenlemenin uygulamada çok anlamlı olmadığı ifade edilmiştir: İşçiler işyerine gittikten sonra hep birlikte sıraya girildiği, madene toplu olarak inildiği, asansör bulunan madenlerde yaklaşık altmış kişilik grupların hep birlikte asansörü kullandıklarını, uzun süre yan yana çalışıldığını, kısacası mevcut iş ortamlarında zaten sosyal mesafenin korunamayacağı bir durum söz konusu olduğunu belirtmişlerdir.

Ücretsiz izin konusunda ise; pandemi dönemi içerisinde ücretsiz izin uygulamalarının bazı şirketlerde yapılmış olduğu görüşmeye katılan işçiler tarafından belirtilmiştir. Bunun yanında bazı işçiler pandemi dönemi içerisinde izine ayrıldıkları, bu dönemde maaşlarını (kimisi yüzde 60, kimisi yarım, kimisi tam almak üzere (devlet ve işyeri ortak yatırmış) almış olduklarını belirtmişlerdir. Yine bazı işçiler temaslı durumuna düştüklerinde yıllık izinlerinden bu günlerin düşülmesini can sıkıcı bulduklarını dile getirmişlerdir. Karantina sürecinin on dört gün olduğu düşünüldüğünde dört yıl çalışmış bir işçinin yıllık izninin on dört gün olduğu göz önüne alındığında yıllık izinlerinin tümünü yitirdikleri görülmektedir. Yapılan görüşmelerde

neredeşye tüm işçiler tarafından pozitif olmasalar bile temaslı duruma birden fazla düşmeleri ve yıllık izin günlerinin bitmesi sonucunda rapor alarak bu süreleri geçirmeleri maaşlarının da düşmesine neden olduğu belirtilmiştir. Fakat esasen izin kullanma konusunda işten çıkartılma korkusunun kendilerini zorladığını ifade etmişlerdir:

Pandemi döneminde biraz fazla işe gelmeyenleri çıkardılar. Onlara kaçak deniyor madende. Bir ayda 22-23 gün mutlaka çalışılması gerekiyor, Örneğin ayda 10 gün çalışanları çıkardılar. Verilen işe karşı gelenler de çıkarıldı. (G4)

Görüldüğü gibi işçilerin ellerinde olmadan temaslı ya da pozitif olmaları durumunda dahi bir aylık süre içerisinde beklenen işe geliş gün sayısını çıkarmadıkları durumda sektörde işten çıkarmalarla karşılaşmıştır.

4.4.6. Ücretler

Çalışanlar açısından çalışma koşullarına ilişkin en önemli göstergelerden biri ücrettir. Maden sektöründe çalışanlara ödenen ücretler kamu ve özel açısından belirgin farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle ücret, sektör açısından düzenlenmesi gereken öncelikli bir alandır. Soma havzası açısından belirgin bir düzenlemenin ancak yine 2014 yılında yapıldığı görülmüştür. Soma'da yaşanan kaza sonucunda yeraltı taş kömür ve linyit madenlerinde çalışan işçilerin maaşlarının en az asgari ücretin iki katı olacağı ibaresi 4857 sayılı İş Kanun'da düzenlenmiştir. Bu çerçevede Soma bölgesi yer altı maden işçilerinin ücretleri kendileri tarafından en az 6.250 TL olarak belirtilmiştir. Görüşmelerde belirtilen ücretlerin, yüksek görünmesinin nedeni mesailerinde eklenmiş hali olmasından kaynaklandığı ifade edilmiştir. Dönemsel faktörlerde dikkate alındığında 'verilen ücretlerin kişilerin emeklerinin karşılığını karşılayıp karşılamadığı' sorusu sorulduğunda neredeyse tamamının yanıtı emeklerinin karşılıkları olmadığını şeklindedir:

Eskiye göre iyi ama yine de göz gözü görmeyen bir yerde çalışmanın karşılığı bu değil...çok zor iş bu değil karşılığı. (G2)

Valla vermiyor emekli olsam alacağım 3bin lira para, emekli olsam nasıl geçineceğiz. Şimdi ayrı emekliliği ayrı dert. (G16)

Karşılamıyor bu emeği. Emekte karşılık yok. (G21)

Çoğu işçinin ek bir gelire sahip olmaması aynı zamanda çoğunun evli ve çocuk sahibi olduğu göz önüne alındığında bu rakamların geçimlerini karşılamakta işçileri zorladığı rahatlıkla görülmektedir.

Ancak görüşmeciler pandemi döneminde ücretlerini düzenli bir şekilde aldıklarını belirtmişler ve bunun nedenini işin hiç durmadan devam etmesine bağlamışlardır. Pandemi döneminde diğer sektörlerde üretim dursa da tüm Türkiye’de maden işçileri aynı şekilde çalışmaya devam etmişlerdir. Bu nedenle sektörde bir aksama olmadığı için ücretini almayan işçilerin olmadığı görüşmelerde tespit edilmiştir. Ancak kimi maden ocağında yarı zamanlı çalışmaya geçildiği için ücretleri belli sürelerde daha düşük yatan işçiler olduğu da görüşmeler sonucu saptanmıştır. Kimi işyerlerinde ücretlerin yüzde 60’ı yatırılmıştır. Çalışmanın yapıldığı 2022 yılındaki açlık ve yoksulluk sınırı dikkate alındığında madende çalışan işçilerin sahip olduğu gelir, bu sınırların altındadır ve yaşam standartları oldukça düşüktür.

4.4.7. Sendika Hakları

Çalışma hayatında işgücü açısından istihdam olanaklarının gittikçe zorlaştığı, işlerin günden güne güvencesiz bir hal aldığı günümüzde, işçilerin çalışma koşullarının iyileşmesi bir yana sahip oldukları koşullarını koruyamaz bir hale geldikleri yadsınamaz bir gerçektir (Erol., 2017, s. 2). Tam da bu noktada işçi sendikalarına önemli görevler düşmektedir. Bu süreçte üyelerinin sadece çalışma ve ücret koşullarını iyileştirmek için değil, aynı zamanda onlara çeşitli ekonomik ve sosyal haklar sağlamak, çalıştıkları yerlerde insan onuruna yaraşır bir çalışma ortamı oluşturmak amacıyla var olmaları gerekmektedir (Erol, 2017, s. 9). Ancak neoliberal politikalarla etkinliği önemli ölçüde azalan sendikaların günümüzde işçiler açısından en ihtiyaç duyulan yapılar olması gerekirken varlığının sorgulanır olması çalışma ilişkileri açısından da önemli bir sorun teşkil etmektedir.

Soma maden havzasında yaklaşık 13.000 işçinin çalıştığı ve işçilerin yüzde 80-90 aralığının da sendikalı olduğu görüşmeler sırasında işçiler tarafından ifade edilmiştir. Beyaz yakalılar dışında neredeyse hepsinin sendikalı olduğu tespit edilmiştir. Ancak üye olunması istenen sendikanın işverenler tarafından belirlenmesi nedeniyle sendikalı olan işçilerin hiçbiri sendikalarının haklarını savunduğunu düşünmemektedir. Sendikalarının işyerinin kendi sendikası olmasından kaynaklı olarak herhangi bir durumda *kimi kime şikâyet edeceğiz* görüşü ortak kabul edilmektedir. Görüşmeye katılanlara sırasıyla *Sendika üyeliğiniz var mı? Var ise sendikaların haklarınızı savunduğunu düşünüyor musunuz? İşverenlerinizin sendika üyeliğine karşı göstermiş olduğu bir tutum var mı?* Sorularına verdikleri yanıtlarda üç işçi dışında tamamının sendikaya üye olduğu ancak sendika üyeliği konusunda görüşmecilerin ortak kanaati; işçileri birleştiren, ortak mücadele ile seslerini duyurabilen, onlara güven veren bir yapıdan uzak olması nedeniyle üyeliklerini anlamlı bulmadıkları şeklindedir. Sendika üyeliği işverenlerin

kendilerine önerdikleri sendikalara üyelik şeklinde gerçekleştiği için de haklarının savunulmadığı işçiler tarafından ifade edilmiştir:

Sendikalar hiç savunmuyor...Zaten ne diyecek kendi sendikasına şirketin sendikası. (G16)

...savunmuyor asla, istifa edesim var ama maaşım düşmesin diye çıkmıyorum. (G17)

Endüstri ilişkileri sisteminin taraflarından birisinin de sendikalar olması nedeniyle, sendikalar çalışma hayatında aktif olarak olması gereken, işçiler açısından yaşanan süreçte ihtiyaç duyulan örgütler olması nedeniyle önemli yapılardır. Özellikle çalışma hayatı açısından dramatik bir sektör olan madencilik alanında bu kurumların varlığı çok daha önemlidir. Ancak çalışma kapsamında yapılan görüşmelerde, gözlemlerde ortaya çıkan sonuç Soma havzasında bulunan sendikaların görevlerini yapmadıkları şeklindedir. Birçok işçinin sendika hakkında yeterli bilgilerinin olmadığı da saptanan bir durumdur. Ayrıca görüşmelerde araştırmacı tarafından yapılan; sendikaların, işçilerin bir grup olarak yönetimle bir iletişim kurmasına imkân tanıyan önemli bir araç olduğu (Lordoğlu vd., 2013, s. 58) vurgusunun kabul görmediği gözlemlenmiştir.

4.4.8. İş Sağlığı ve Güvenliği

Çalışma hayatında güvencesizliğe yol açan politika ve uygulamaların 1980’li yıllardan itibaren hız kazandığı süreçte yönetilmesi gereken en önemli alanlardan biri de İSG⁷ konusudur. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu⁸ ile de konu İş Kanunu’nun kapsamından çıkarılarak ayrı olarak düzenlenmiştir. Kanunda işverenlerin İSG’ye ilişkin temel sorumluluk alanı işçiyi gözetme borcu çerçevesinde şekillenmiştir. İşverenler işçiyeye zarar veren her türlü davranıştan kaçınmak, işçinin yaşamını, sağlığını, maddi ve manevi kişiliğini korumakla yükümlü kılınmıştır. Her sektör açısından oldukça önemli olan bu yükümlülük madencilik sektöründe daha da önemli bir sorumluluk halindedir.

Madencilik sektöründe kanunlarla güvenlik uygulamaları katı olarak belirlenmiş olsa da hala çalışma hayatında en tehlikeli mesleklerden biri olduğu tartışmasız kabul gören bir savdır. Sektörde, meslek hastalıkları ve iş kazalarıyla sürekli karşı karşıya kalınan bir çalışma ortamı

⁷ “İş Sağlığı ve Güvenliği” mi “İşçi Sağlığı ve Güvenliği” kavramlarından hangisinin kullanılması üzerine yapılan tartışmalar hala güncelliğini korumakla birlikte, hukuki düzenlemelerde ve ilgili Kanunda “İş Sağlığı ve Güvenliği” kavramının tercih edilip kullanılmasından dolayı bu çalışmada da İş Sağlığı ve Güvenliği kavramı kullanılmıştır.

⁸ R.G.T., 30.6.2012, S.28339.

söz konusudur. O yüzden hem işe başlamadan hem de çalışırken karşılaşacakları durumları bilmeleri ve bunlara karşı nasıl önlemler almaları gerektiğinin öğrenilmesi işçiler açısından hayati önem taşımaktadır. Ancak görülmektedir ki bugüne kadar İSG adına yapılan çalışmalar maden sektörü açısından da beklenen iyileştirmeyi gerçekleştirememiş, sektörde meydana gelen kaza sayıları artarak devam etmiştir.

İSG önlemleri; işçinin işe girerken aldığı işbaşı eğitimle başlayan işin devamında belli aralıklar ile alacakları eğitimlere, işyerinde sağlanan ekipmanlardan, havalandırma sistemlerine, işyeri hekiminden teknolojik yeniliklere kadar her alanda ve işin her aşamasında üst düzeylerde uygulanması gereken bir husustur. İSG önlemleri ne düzeyde olursa kaza oranları da aynı şekilde artacaktır. Bu çerçevede görüşmelerde yaptıkları işlerle ilgili işe başlamadan önce ya da çalışırken eğitim alıp almadıkları sorusu yöneltildiğinde; işçiler İSG'ye ilişkin eğitimlerin iş başında iki-üç gün verildiğini (sadece bir iş yerinde bir hafta sürdüğü) yılda ise işyerlerine göre farklılık göstermek ile birlikte en fazla altı ayda bir ve genel olarak ise bir gün yapıldığını belirtmişlerdir. Belirtilen durum alanı düzenleyen *Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik*'e aykırılık oluşturmaktadır. İlgili yönetmelik işe başlamadan önce işçilere 32 saatlik bir mesleki eğitim verilmesi konusunu düzenlemiştir. Yine *İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik* ile de çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde yılda en az bir defa ve en az 16 saatlik iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi öngörülmüştür. Yapılan görüşmelerde işçiler tarafından eğitimlerin sürelerinin oldukça sınırlı olduğu -yarım saat, bir saat gibi- işverenler tarafından zaman kaybı ve maliyet unsuru olarak görüldüğü ifade edilmiştir. Bu ifadelerden hareketle işverenlerin İSG eğitimlerini ciddiye almadıkları sonucuna ulaşılabilmektedir.

Yine görüşmelerde işvereniniz iş sağlığı güvenliği anlamında önlemler alıyor mu? sorusu sorulduğunda verilen yanıtlardaki ortak ifade *2014 yılındaki kazadan sonra evet*, şeklinde olmuştur. İşçiler bu konuya ilişkin yanıtlarını şu şekilde ifade etmişlerdir:

Her şey yapılıyor kazadan sonra oldu ama bunlar. Sorumluluk almak istemiyorlar aslında bir şey olursa hapse girerim diye. Çünkü ihalelerde kaza oranlarına göre veriliyor. (G2)

Çok fazla alınmıyor yeterli değil alınanlar önlemler. (G10)

Tam alıyor diyemem o an ki duruma göre her şey değişiyor. Sözde dikkat ediyor da uygulamada yok hiçbir şey. (G21)

Normal düzeylerde alınıyor. (G14)

Madencilik sektörü 2014 yılındaki kaza sonucunda ciddi bir değişime girmiştir ve güvenlik önlemleri o tarihten itibaren artırılmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda eski zamanlardan bu yana alınabilecek önlemlerin toplu bir ölümle sonuçlanan kaza sonrasında büyük şirketlerin isimlerini korumak adına tavırları görüşmeler sırasında işçiler tarafından olumlu değerlendirilmemekte ve bu tavrı üzücü buldukları ifade edilmektedir:...*gerçek önlemler; şirketlerin değerlerini ve gelecekleri düşünülerek, kaza meydana geldiğinde şirketin en az hasarla nasıl çıkabileceği düşüncesi ile alındığında değil yeraltına giren işçilerin canlarını, ailelerini düşündüklerinde alınabilecek önlemlerdir.*

İş sağlığı ve güvenliğinizin yeterli düzeyde olduğunu düşünüyor musunuz? sorusu sorulduğunda ise; Görüşmecilerin on ikisinin yeterli gördüğü (2014 yılından önce yeterli olmadığı tüm görüşmeciler tarafından belirtilmiştir.), ikisinin ortalama da gördüğü, altısının İSG' nin bir şekilde yeterli olduğunu ama işçilerin eğitim ve bilinçli olma konularında eksikleri olduğunu ilettiği ve altısının da kesinlikle yeterli görmediği sonucu ortaya çıkmıştır. Ancak işçiler görüşmeler sırasında çalışma koşullarının insanca bir yaşam, güvenli bir ortam ve refah sunmadığı konusunda da fikir birliğinde olmuşlardır.

İSG'yi yeterli gören bireylerin gerçekten alınması gereken önlemlerin alınmadığının farkında olmadıkları da gözlemlenmiştir. Mühendisler ile yapılan görüşmelerde tedbirlerin yeterli düzeyde olmadığı iletilirken, işçiler ise tedbirlerin yeterli olduğunu ifade etmişlerdir. Burada karşımıza çıkan husus eğitim düzeyidir. Madencilik sektöründe çalışan bireylerin çoğu bölgede tarımın durması ile ya da işsiz kalmaları durumunda bu sektöre girmişlerdir. Yer altı maden işçilerinin maaşlarının asgari ücretin en az iki katı olması şartı getirilmesi bölgede madenciliği çekici kılmıştır. Bu gibi nedenler ile işçiler işlerinin ne şekilde ilerlemesi gerektiğini sorgulamadan çalışmaya devam etmektedirler. İSG önlemlerini yeterli bulan görüşmeciler daha sonra görüşmeler devam ederken aslında yeterli olmadığı konusunda ifadelerde bulunmuşlardır:

Hiçbir şekilde İSG yok o kadar toza pisliğe maruz kalmazdık. Maskeyi bile normal veriyorlar. O tozlar ciğerimize yapıyor bu en basiti bandın altına girmek yasak ama zorla sokuyorlar. Girmek zorundasın. Zorunlu ama işine geldiği zaman zorunlu yoksa değil yani. Çelik yelek lazım ama yok. Mecbur çalışıyorsun çalışmazsan ceza. (G12)

Madencilik kurulum aşamasından üretim aşamasına kadar ciddi bir maliyet ve sermaye gerektiren bir sektördür. Girişimciler madencilik sektörüne girerlerken maddi anlamda büyük bir bütçe ayırmaları gerekmektedir. İşleyişte ise işverenler maliyetlerini en aza indirip kârlarını arttırabilmek adına gerekli teçhizat ve önlemlerde azaltmaya gitmektedirler.

Madencilik faaliyetleri arasında en ağır işçiliğe sahip olan madencilik, kömür madenciliği olarak kabul edilmektedir. Maden sektöründeki en fazla risk, aramalarda ve değerlendirmelerde başlamaktadır ve elde edilmiş bulgular hiçbir zaman tam anlamı ile güvenilir olmamaktadır. Bu bağlamda maden sektörü sürekli sürprizler ile karşılaşılan, risklerin çok fazla olduğu bir meslek olarak görülmektedir (Bakioğlu, 2011, s. 59). Maden sektörü doğası gereğince bünyesinde birçok riski barındırmaktadır. Bu nedenle tecrübe, bilgi, uzmanlık ve ciddi bir denetim gerektirmekte olan bir sektördür (Ertop, 2017, s. v). Kamu eliyle işletilen madenlerin, yeterli deneyimleri ve uzmanlığı olmayan şirketler tarafından işletilmesi; kamu yararına bakılmadan, kâr oranlarının artışı için hırs yaparak, üretimde zorlamalara, uzun saatlerde çalışma sürelerine, sağlıklı olmayan çalışma ortamına ve en önemlisi *iş kazalarının* yaşanmasına ve ölümlerin olmasına neden olmaktadır (Ertop, 2017, s. 12). Yer altında ve yer üstünde faaliyet gösteren madencilik faaliyetleri işçileri, İSG açısından büyük risklerle karşı karşıya bırakmaktadır. Gerekli önlemler alınmadığında ise iş kazaları yaşanabilmektedir (Öney vd., 2018, s. 53).

İşçilere *işinizi yaşamınız ve sağlığınız açısından riskli buluyor musunuz?* sorusu sorulduğunda tamamının soruya verdiği yanıtlardan öte tepkilerini gözlemek araştırmacılar tarafından sorunun cevabını daha anlamlı hale getirmektedir. Sektör açısından sorgulanmaması gereken bir gerçekliğin var olduğu tüm işçiler açısından genel kabul halindedir. Bu kabulün bir işçi açısından ifadesi aşağıdaki şekilde olmuştur:

Buluyorum tabi. Nasıl soru bu. Hastalığım var astımım var. Maske de kullansan da o tozu yutuyorsun. Sağlığımı da etkiliyor. Ciğerlerimde toz birikintisi var. (G4)

Maskeler çalışma yaşamına belli sektörler dışında pandemi ile girmiş olsa da bazı sektörlerde sürekli kullanılması gerekmektedir. Madencilik sektörü de maske kullanımının önemli ve vazgeçilmez olduğu sektörlerden bir tanesidir. Madenlerde gaz salınımının yüksek olması ve çok fazla tozun çalışma ortamında bulunması işçilerin ciğerlerinde zamanla meydana gelecek hasarlardan korunmaları için sürekli maske takmaları gerekmektedir. Maden işçileri ile yapılan görüşmeler ışığında pandemi döneminin başlaması ile ilk dönemlerde piyasalarda maske kıtlığının yaşanması bu doğrultuda fiyatların çok artması maske takımının zorunlu olduğu bu sektörde olumsuz bir etki bıraktığı yönünde bulgular elde edilmesini sağlamaktadır:

Pandemi de maskeler bir de çok pahalıydı. Bazı madenlerde FFP-2 maskeler hiç yoktu hatta. Pandemi döneminde bu maskeleri bulamadık bazen. Talep ettik bakanlıktan mecburuz diye biz bu maskeleri zaten pandemiden önce de kullanmamız gereken temel teçhizatımızdı ama bulamadık devlet sınır koydu. Görüşmeler ile zor bir şekilde elde ettik. (G1)

Görüşmelerde de belirttiği üzere işçiler zorunlu olarak kullanmaları gereken maskelere erişebilmek için bu konudaki ihtiyaçlarını bakanlıklara yazmak durumunda kalmışlardır. Maskelere ulaşamadıkları dönemlerde normal maskeler ile çalışmışlardır. Bu maskeler virüsten koruma sağlamış olsa bile çalışanları tozlardan ve zararlı gazlardan koruyamamıştır.

İşçilerin sorulan soru karşısında işlerinin risklerini sadece kaza anlamında değil meslek hastalığı açısından da oldukça riskli gördükleri gözlemlenmiştir. Madenler her ne kadar ölümlü kaza oranlarının en fazla görüldüğü meslek dalı olarak geçse de madencilikte meslek hastalığına yakalanma riski de bir o kadar fazladır. Ancak madenlerde meslek hastalığına ilişkin veri derlemenin yeterli olmadığı bu nedenle sanki sadece iş kazaları yaşanıyor algısının yerleşmesinden rahatsız olduklarını ifade etmişler, çalışan tanıdıklarının veya madenden emekli olan işçilerin maden mesleğinden dolayı meslek hastalıklarının oluştuğunu belirtmişlerdir:

Tabi ki de temiz hava yok sonuçta. Babam mesela 25 sene çalıştı ciğerinde madensel hastalık çıktı mecbur bıraktı işi. Benim şimdilik yok. (G7)

Sağlık açısından zaten riskli. İçine girip de meslek hastalığı kapmamanın garantisi yok istediğin kadar maske tak. (G13)

Gerçekleştirilen görüşmelerde özellikle kömür madenlerinde çalışan işçilerin ve pek çok yakınlarının gürültü kaynaklı işitme kaybı, kas iskelet sistemi rahatsızlıkları, Pnömonyoz, cilt hastalıkları, Astım, mesleki kanser, tetanos, madenci nigtagmusu, hastalıklarından bir tanesini yada bir kaçını mutlaka yaşadıklarını ve bunların çoğunda da gerçek anlamda bir iyileşme olmadığını belirtmişlerdir.

Her ne kadar kaza riskinin ve meslek hastalığına yakalanma riskinin fazla olduğu işçiler tarafından biliniyor ve gündeme getiriliyorsa da yapacak başka bir işlerinin olmaması, yaşadıkları bölgenin bireylere sağladığı en kolay ulaşılabilir işin madenler olması, çevrelerinde tanıdıkları her on kişiden birinin madenci olması işçilerin işlerini Kadercilik algısıyla benimsemesine neden olmaktadır. Yapılan görüşmede bir maden işçisi bu durumu şu şekilde aktarmaktadır:

Tabi ki ben madene girdiğimde şartların zor olduğunu biliyordum ama bana bir şey olursa çoluğum çocuğum mağdur olmaz diye girdim bu zamana kadar da bu yüzden sabrettim. (G2)

İşçilere *İş yerinizde ne sıklıkla kaza yaşanmakta? Daha önce bir iş kazası geçirdiniz mi? SGK'ya bildirildi mi? Geçirdiyse kaza sonucu tazminat, sağlık bakımı, izin vb. konularda yararlanabileceğiniz haklardan faydalanabildiniz mi? İş yerinizin kaza sonucu yaklaşımı ne şekilde gerçekleşti?* soruları sorulmuştur. İşçiler kazaların belli bir oranda yaşanmadığı sürekli

değiştirdiğini dile getirmiş olsalar da ufak kazaların her gün mutlaka yaşandığını belirtmişlerdir. Bu bağlamda kazaların ilgili bakanlıklara bildirilmediği büyük kazaların bildirildiği sonucuna ulaşılmıştır. Görüşmelerde 23 işçiden 17'sinin kaza geçirdiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda madencilik sektöründe çalışan işçilerin neredeyse tamamına yakın bir kısmı meslekte devamlılıklarını sağlarken mutlaka bir kazaya maruz kaldığı rahatlıkla ifade edilebilmektedir. Bu süreçte kendilerine sağlanabilecek tazminat, sağlık bakımı, izin vb. imkânlardan da sınırlı bir şekilde yararlanabildikleri gözlemlenmiştir. Bu durumun bir işçi tarafından aktarılması da şu şekilde olmuştur:

Geçirdim 2006 da göçükte kaldım. 3,5 ay raporlu kaldım bildirildi ama elden maaş aldığım zaman transitle hastaneye gittim. Bırakıp gittiler şirketten kimse ilgilenmedi. Sigorta neyi karşıladyısa o rapor verdiler ama rapor parasını vermediler. Hem aylık yok hem rapor parası yok. 3 gece SGK' nın önünde sabahladım. (G2)

İşçiler iş kazası geçirdiklerinde tamamı durumu yetkililere bildirdiklerini, ancak bir kısmı geçirmiş oldukları kazalar sonucunda işyeri tarafından gerekenlerin yapıldığını bir kısmı ise yeterli ilginin gösterilmediğini belirtmişlerdir. Yaşanan kazaların önemli bir bölümü yeterli önlemlerin alınmamasından kaynaklanırken bir bölümünün ise işçilerin kendilerinden kaynaklandığı gözlemlenmiştir. Bu soruya ilişkin işçilerden bazılarının yanıtları şu şekilde olmuştur:

Taş düşmesi vs bunlar sık yaşanıyor birde ekipmanlarla elden kaydırma durumunda arkadaş kazalama oluyor omuz kopma vs bunlar sık yaşanıyor. Kafaya taş düşme var: geçen hafta birinin ayağı koptu. Her vardiyada ufak kazalar oluyor büyük kazalar yıldan yıla. Evet geçirdim. Evet yararlandım. İlk bi kontrol oluyor sonra hastaneye sevk. Herhangi bir kızma vs olmuyor. Ama insanlar bazen kendileri yapıyor o zaman kızıyorlar. (G9)

...üzerime topak düştü parmağım yaralandı. İlgileniyorlar öyle istese de istemesede ilgilenmek zorundalar. (G7)

Kazaların sıklığı insanların hatalarına bağlı oluyor. Bir şey olmaz lafı var ondan kazalar oluyor. Tecrübe yok. O yüzden emekli olanları alıyorlar şimdi. Şirket riske girmek istemiyor. (G2)

Görüşmeler sırasında işçiler kazaların sonucunda işyerlerinin genel olarak kötü bir tutum sergilemediğini ifade etmişler. Geçirmiş oldukları kazaların bildirildiğini, hastaneye gitmeyi gerektirmeyecek yaralanmaların bildirilmediğini söylemişlerdir. Maden ihalelerinde şirketlerin kaza puanları önemli yer tutmaktadır. Bu nedenle bir maden sahası rödovansa verilecek

olduğunda kaza oranının o şirkette ne kadar olduğuna bakılarak verilmektedir. Şirketlerde bu nedenle kaza oranlarını düşük göstermek istemektedirler. Kaza sonucu işçi hastaneye gittiğinde iş kazası olduğu kayıtlara geçtiği için bildirmek zorunda kalmaktadırlar. Gerçekleştirilen görüşmelerde işçilerin bir kısmı tarafından kazalarla ilgili tutumlar şu şekilde ifade edilmiştir:

Kazanın büyüklüğüne göre değişiyor bu bildirme. Kaza küçükse bildirilmiyor. Çünkü kazalar şirket puanını etkiliyor. Bundan dolayı kazaya bakılıyor.(G3)

Sanmıyorum başka madenlerde de böyle duydum yani rapor vs alma diyorlar. Tutanak tutuyorlar ama bunu bildirdiklerini hiç sanmıyorum.(G12)

Bildiriliyordur tabi ağır kazalar. Ufak şeyleri hiç bir şirket bildirmez. (G13)

Ben demirin altında kaldım ama başka bildirmişler yukarıya yani biz tutanak tutuyoruz da yukarıya o başka çıkıyor yaşamam bilmem o yüzden bir şey diyemem. (G16)

Madenlerde iş güvencesi konusu özellikle özelleştirme uygulamalarına kadar daha az tartışılırken, bu uygulamaların ardından daha çok tartışılır bir hale gelmiş pandemi süreci ile de tartışmalar derinleşmiştir. İş güvencesi çalışma ilişkileri açısından önemli konulardan birisidir. İş güvencesi, korku ve endişeden uzak olma, belirli bir konumu koruma, güvende ve güvencede olma hissi, istikrar olarak tanımlanmaktadır (Standing, 2002, s. 442). Her sektör çalışanı çalışma hayatını bu koşullar altında geçirmek ister ki bunun karşılığı insana yakışır bir işte çalışma halidir. Ancak neo-liberal politikalarla güvence kavramının karşısına çıkarılan güvencesizlik kavramı ile bu unsurlar yerine belirsizlik, gelecekle ilgili sürekli endişe duyma hali tüm çalışma hayatına egemen olmuş çalışmayı insana yakışır halden çıkarmıştır.

Çalışma kapsamında, iş güvencesi kavramının karşılığı maden işçilerinde zor ve sağlıksız koşullarda-güvencesiz çalışma şeklinde ortaya çıkmaktadır. Maden işçilerine *iş güvencenizin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?* şeklinde soru sorulduğunda bu konunun kanuni düzenlemeler ve ekonomik düzenlemeler açısından verilecek yanıtların farklı, işini kaybetme kaygısı açısından bakıldığında farklı sonuçlar doğuracağı ifade edilmiştir: Sadece istihdam garantisi sağlayan ve zamanında ödenen ücretin gerçek anlamda iş güvencesi anlamına gelmediği belirtilmiş, bunlara ek her anlamda geleceğe dair kaygı duyulmaması, çalışma ortamında insana yakışır muameleye tabi tutulmanın da bu kapsamda önemli olduğu vurgulanmıştır:

Kendinden çaba vermen gerekiyor yani fazlasını verirsen çıkarmazlar. Performansa dayalı biraz.(G6)

Yeterli değil. Mekanikçi diye işe girdim kazma kürekle çalışıyorum işe girdiğim işi yapmıyorum. Bu nedenle en ufak bir şeyde yada ilk küçülmede işten çıkarılıyorum.(G8)

Bir tane patron yok başımızda en ufak bir tartışma anında kovulabilirim.(G10)

Hiç yok her an her hatada çıkışı veriyorlar. Kredi vs çekemem hiç güvenmiyorum ki iki gün sonra işsiz kalabilirim.(G12)

Ayrıca sektörde işin aşamalarında işverenin istediği zaman işi durdurma kabiliyeti olduğu için de işçiler adına iş güvenceleri zamanla yok olmaktadır (Bilgin vd., 2015, s. 20). Sadece işi eksik yaptığımızda çıkarılırız korkusuna ek olarak işverenin kendi hükmünde alacağı üretim durdurma seçeneği de işçilerin iş güvencelerinde sorunlu bir durum yaratmaktadır. Görüldüğü gibi işçilerin yanıtlarından ve yapılan görüşmelerden elde edilen bilgiler ışığında iş güvencesi açısından oldukça sıkıntılı olan madenlerde, çalışanlara konfor sağlayan bir güvenceden bahsedilememektedir. Güvencesizlik maden sektöründe bütün çalışanların, boyutları değişse de ortak problemidir. İş güvencesizliği algısına sahip olanların da iş tatmini konusunda ciddi sıkıntıları söz konusudur. Çalışma koşullarına ilişkin sektörde yaşanan tüm sıkıntılara rağmen çalışanların iş güvencesizliğine karşı vermiş olduğu tepki ise “sadakat” davranışı şeklinde kendini göstermektedir. Mevcut koşullara dayalı olarak çaresizlikten dolayı tüm koşulları kabullenme söz konusudur.

İş güvenliği ve güvencesi ile ilgili işçilerin tamamı denetim konusuna değinmiş ve denetimler yeterli düzeyde olmadığı için güvenlik ve güvence sorunu yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Madenlerde en önemli hususlardan biri tartışmasız devlet tarafından maden ocaklarının belli aralıklarla denetlenmesidir. Ancak denetlenmeler sonucunda güvenlik tedbirleri sıklaştırılarak kazaların önüne geçilebilmektedir. Madenlerde denetlemelerin çok ciddi bir şekilde ve sıklıkla yapılması gerekmektedir. Maden ocaklarında işçilere denetlemelerin ne sıklıkla yapıldığı ve denetlemelerin pandemi dönemi içerisinde değişikliğe uğrayıp uğramadığı sorulduğunda, çoğu işçi (işçilerin çalıştıkları maden işyerlerinin farklı olduğu belirtilmedi) *bir değişikliğin olmadığı* şeklinde genel bir ifadeyle soruyu yanıtlamışlardır. Kimi işçiler sağlık açısından hijyen kontrolü gibi denetimlerin sıklaştığını belirtmişlerdir. Onun dışında çoğu işçi denetlemelerden önce (pandemi dönemi öncesi ve sonrası) maden ocaklarına haber geldiği ve bu haber sonucunda gerekli düzenlemelerin yapıldığı sonrasında eski haline dönüldüğü belirtilmiştir. Denetlemeler sırasında göstermelik önlemlerin alınması iş yerinin İSG konusunda hiçbir zaman tam anlamı ile güvenli bir işyerinin oluşmasına engel tanımaktadır. Bunun temelinde inildiğinde işyeri sahiplerinin maliyetten kaçma ve rekabet ortamında daha

fazla kâr sağlayabilme içgüdüü yatmaktadır. Pandemi döneminde daha fazla artması gereken denetlemelerin artmadığı, denetlemelerden önce gelen haberler üzerine düzenlemelerin yapıldığı bir işyerinin ne derece işçilerin sağlığını güvence altına alabildiği ciddi bir tartışma konusu olabilir niteliktedir. İşçi anlatımlarında da bu durum ortaya çıkmaktadır:

Denetlemeler azaldı. Ama sebebi bizi denetleyen devlet olduğu için onlarda çalışmaları durduğu ya da değiştiği için denetleyecek kişilerin olmaması aksamalara neden oldu. Yani pandemi döneminde daha az denetlemeler oldu.(G1)

Denetlemelerden önce haber geliyor kazadan önce neyse hala o denetleme zamanı düzeltiyorlar aynı şey devam. Değişmedi pandemi döneminde de.(G2)

Denetlemeden önce haber geliyor eksiklikler yapılıyor sonra denetlemeye giriliyor. Pandemi de aynı devam etti sadece hijyen konusunda daha fazla önem verdiler.(G4)

İşçiler tarafından denetim konusundaki zafiyetlerin özellikle maden sektöründeki özelleştirmeler ile güvencesiz bir çalışma ortamının yaratılması sonucunda arttığı belirtilmiştir. Maden sektöründe çalışan işçiler özelleştirmeyi daha fazla denetimsizlik ve zor koşullarda çalışma olarak algılamaktadırlar. Maden sektöründe “gerçek” anlamda bir denetim süreci işletildiğinde çalışma koşullarının iyileşeceğini, iş kazaları ve meslek hastalığı konusunda ciddi azalmalar yaşanacağını, İSG açısından da önemli bir gelişme kaydedileceğini belirtmişlerdir.

4.4.9. Emeklilik Hakları

Madencilik sektöründe çalışanlar için yaptıkları işin özelliğine bağlı olarak “fiili hizmet süresi zammı” şeklinde kolaylaştırılmış emeklilik koşulları gündeme getirilmektedir. Bu koşul kapsamında yeraltı madenlerinde çalışan bir işçi 360 gün çalıştığında fiili hizmet süresi zammı uygulandığında 540 gün çalışmış sayılmaktadır. Ancak işçilerin bu zamandan faydalanabilmesi için işlerin niteliğine bağlı olarak çalışacağı süre 5-10 yıl arasında değişmektedir. Görüşmelere katılan işçilere emeklilik konusundaki görüşleri sorulduğunda öncelikle bu kadar riskli ve güvencesiz bir işte emeklilik sürecine gelebileceklerine dair inancın olmadığı gözlemlenmiştir. Emeklilik şansını düşünenlerin ise yaşamlarının sefalet içinde geçeceğine dair düşünce hakimdir:

Madencinin yaşamı kısadır... devlete aslında bi yükü yoktur...(G4)

Madencilik mesleğinin fiziksel anlamda dünyanın en ağır mesleği olduğu görüşmelerde her bir maden işçisi tarafından şartsız kabul edilmiştir. Ancak (G4) tarafından dile getirilen ifade ile görülmektedir ki, madencilik psikolojik açıdan da dünyanın en ağır mesleğidir. Kaza ve meslek

hastalıklarına bağlı kendilerini *kısa ömürlü insanlar* olarak tanımlamakta ve varlık göstermeye devam etmektedirler.

Çeşitli hastalıklarla boğuşarak 3000 TL ile geçinmek... Siz bir düşünün. (G16)

Çalışma hayatları sürecince koşullar açısından zorlanan işçilerin geleceklerine dair de beklenti içinde olmadıkları dikkat çekmektedir.

5. COVID 19 PANDEMİSİ DÖNEMİNDE EMEK SÜRECİNDE ORTAYA ÇIKAN SOSYAL PROBLEMLER

Pandemi döneminde diğer sektörlerde işlerin durduğu zamanlar görülse de madencilik sektöründe böyle bir durum söz konusu olmamıştır. Bu nedenle de maden ocaklarındaki işleyiş pandemi dönemi öncesi dönem ile aynı şekilde devam etmiştir. Sadece işe gidiş gelişlerde servislerdeki yer düzenlemeleri, maske zorunluluğu, hijyene daha dikkatle yaklaşılması gibi bir takım yeni eklenen düzenlemelerle aynı şekilde devam etmiştir. İşçilerin çalışma hayatlarında bu neden ile köklü değişimler çok fazla yaşanmamış ancak daha önceki dönemlerdeki sıkıntılar pandemi sürecinde belirginliğini daha da arttırmıştır.

Pandemi döneminde işçilere işinizle ilgili en çok karşılaşılan problemlerin neler olduğu sorulduğunda üretim sürecini devam ettirmek için zor çalışma koşullarına maruz bırakıldıklarını ve bu süreçte sağlıkları ve geçimleri arasında seçime zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Bu süreçte işçilerin en çok psikolojik olarak yoruldukları gözlemlenmiş ve kendileri tarafından ifade edilmiştir:

Psikolojik olarak çok etkilendik, terlerimiz birbirine değişiyor... Bir metre uzak çalışın deniyor ama bu yeraltında mümkün değil... Aşısız bir dönemde psikolojik çok kaygı yaşadım işe de yansıdı.(G1)

Biz değersiz hissettik çünkü biz hep çalıştık bizde çalışma durmadı. Devlet madenleri çalışmayı durdurdu ama biz çalıştık...(G1)

İş'te temas sürekli olduğu için, üç kere karantinaya ayrıldım...çok yıprandık korkudan çoluk çocuk korktuk. Serviste birinde çıktığı zaman herkes karantinaya giriyordu. Geçen yıl 57 gün evde hapis kaldım.(G2)

Zorlu ve olumsuz bir dönemdi bir kişi hasta oldu mu diğer tüm işler sana kalıyor yetiştirmek zorunda kalıyorsun o zamanda daha çok çalışıyorsun.(G5)

Mesafe kurallarının da bizim sektörde anlamı yok. Servislere dikkat edilmedi tıklım tıklım doluydu işe giderken.(G10)

Hastayız diyemedik. Direk teste temaslıysan zaten ya rapor ya yıllık izinden kesildi.(G20)

Bunların yanı sıra bu dönemde madenlerde, madencilerin pandemi döneminde en çok sorun yaşadığı konu maske olarak belirtilmektedir. Maske takmanın havasız ve sıcak bir ortamda bireyleri zorladığı ifade edilmiş ve gözlemlenmiştir. Madenlerde çalışan bireylerin maske takmaları gereklidir. Havada uçuşan tanecikler ciğerlerine zarar vermektedir. Fakat işçilerin pandemi döneminde maskeden şikâyet etmeleri rutin çalışma zamanlarında maska takmadıkları gerçeğini ortaya koymuştur.

Madende çalışan işçilerin hijyen konusundaki görüşleri de pandemi öncesi ve sonrası için farklılaşmamaktadır. Genel anlamda madenlerde hijyen ortamının olmadığı ve bunun koşullar itibarıyla de sağlanamayacağı düşüncesi hakimdir:

Hijyenin yer altında ne işi var farelerle yemek yiyoruz.(G2) Hijyen ortamının bu sektörde sorgulanmasından öte, sektörün insani çalışma koşulları açısından ele alınması gerektiği işçi tarafından yapılan bu aktarım üzerinden de rahatlıkla görülmektedir.

500 kişi aynı duşu kullanıyor... Bu cevap yeterlidir diye düşünüyorum(G8)

Dezenfektan ve maske konusu sıkıntılı...wc'ler temizlenmiyor. Zaten lavabolar az. Su bile tankerle taşınıyor(G10)

Yer altında hijyen mi var? Yemeği kömürün üzerinde yiyorsun yani ne hijyeni. (G12)

İşçilerin az da olsa bir kısmı alınması gereken hijyen tedbirlerinin alındığını fakat yer altında bir hijyen ortamı sağlamanın mümkün olmadığı düşünmektedirler. Bu işçiler pandeminin ilk dönemlerinde işe gidişlerde servisler tek kişilik oturma düzenlerine geçirilerek servis sayıları arttırıldığını, işe girişlerde ateş ölçümleri yapıldığını ve kendi işletmelerinde dezenfektasyon üniteleri kurulmuş olduğunu belirtmişlerdir. Fakat yer altına inildiği süreç içerisinde herhangi bir hijyen ortamının oluşturulabilme imkanı işin gereği mümkün olmamıştır. İşçilerin 500 kişinin aynı duşu kullanması, suya ulaşamama, tuvalet temizliklerinin yapılmaması gibi ibareleri söylemesi ile kimi işletmelerde yeterli hijyen ortamının yer üstünde de sağlanmadığı gözlemlenmiştir. Çünkü yer altı kömür madenlerinde çalışan işçiler yer üstüne çıktıklarında kömür ve çamurun çok olmasından dolayı simsiyah bir şekilde kömüre bulanarak çıkmaktadırlar. Pandemi dönemi düşünülmediğinde dahi duş alınmadan, el yüz yıkamadan iş yerinden çıkılamayacak bir sektör için bu hususların çok önemli ve gerekli olduğu belirtilmelidir. İşverenlerin maliyet olarak görmesinden kaynaklı hijyen ortamını sağlamak adına gerekli düzenlemelerden kaçındıkları gözlemlenmiştir.

Pandemi dönemiyle işverenler üretimin durmasını/aksamasını/azalmasını engellemek adına yeni yöntemler uygulamışlardır. Kimi işyeri işçi sayısında yarı kapasiteye geçmiş, kimi işyeri konteynerlerde işçileri üç ay karantinaya almış, kimi işyeri devlet ile birlikte ücretli izin uygulamalarına geçmiş, kimi işyeri ise vardiya sistemlerine ek vardiyalar ekleyerek vardiyadaki işçi sayısını azaltma yoluna gitmiştir. Bu süreçte farklı işletmelerin uygulamış oldukları farklı yöntemler olduğu tespit edilmiştir.

Yarı vardiya sistemine geçtik. Yani işe daha az kişilerle gidildi ki bu bulaş riskini azaltacaktı ve bir şey olursa karantinaya alınacak kişi sayısı azalacak ve üretim aksamayacak.(G3)

Enerjide durma olmadığı için biz hep aynı şekilde çalışmaya devam ettik. 90 gün iş yerinde kaldılar bizim iş yerimizde karantina sistemi uygulandı. İçeride market falan açıldı kart verildi o kartlarda marketten alışveriş yapıldı maaşlardan kesildi. Üç öğün yemek verildi mesailer tam yattı yani ücretleri bol aldılar ben kalmadım. Ama iş yerimizde bu yapıldı.(G8)

Ara vardiyalar çıktı, çalışan insan sayısını azalttılar vardiya da üçtü altı oldu.(G7)

‘Mesai saatleri arttırıldı işçiden maximum verim beklendi sadece uykuya zaman ayırıldı. İşten çıkarılmalar oldu işçi sayısı yarı yarıya düşürüldü. İşçinin arkasında durulmadı aslında üretim aksadı bu yüzden.’(G10)

İş yerimde işverenler koğuş yaptı işçiler orada kaldı. Ailelerden uzak üç ay orada kalındı(G11)

İzin vs vermediler hep kendi izinlerimizden kullanıldı eve gönderdiklerinde. Yani fazladan para vermemek için. Aşı olacağımız günü bile onlar seçti tatil günlerinde izin verdiler. İş gününde aşı olmak bile yasaktı. (G12)

En dikkat çekici yöntem konteynerlerde karantina sistemidir. Konteynerlerde kalacak işçilerin öncelikle listeleri çıkarılmış ve işçilere sorulmuş isteğe göre kalım sağlanmıştır. Bu yöntemin uygulandığı dönem pandemi sürecinin ilk olarak yeni başladığı ve sokağa çıkma yasaklarının olduğu dönemdir. Sistem üç ay uygulanmış ardından normal çalışma düzenine geçilmiştir. Konteynerlerde kalan işçiler maaşlarını çift olacak şekilde almış, yemekleri de şirket tarafından verilmiştir. İşçileri konteynerlerde kalmasını sağlayarak dışarı ile temasları kesilmiştir. Şirket bu şekilde işçilerin virüse yakalanıp hasta olmaları sonucunda işe gelmeyecek olma riskini ortadan kaldırmıştır. Yöntem işçilerin maddi açıdan haklarını almış olmasını sağlasa da işçiler üç aylık süre ile aileleri görememiş ve maden sahası içerisinden çıkamamışlardır. İşçiler bu durumdan psikolojik ve sosyal olarak etkilenmiştir. Üretimin durmaması için işçilerin bu yöntemle işyerinde tutulması herkes tarafından olağan dışı kabul edilmektedir. Bu uygulama

ile işverenlerin üretimin durması ile kar oranlarında düşüş olacağı yönündeki düşünceleri ile yapabileceklerinin bir sınırı olmadığı rahatlıkla ifade edilebilmektedir.

Bazı işçiler işyerinde kimi uygulamanın da yersiz olduğunu düşünmektedirler. Çalışırken gerçek anlamda çok yakın çalışmak zorunda olduklarını fakat işe girişlerde, yemek yerken vb. durumlarda sosyal mesafenin uygulanmasından şikâyet etmişler ve bunu yersiz bulmuşlardır. Nedenleri sorulduğunda yemek molasının sırayla verilmesi gerektiğini ve bu durumda yemek molalarının ve dinlenme sürelerinin kısaldığını belirtmişlerdir.

En çok çalışırken aynı yerde beş kişi sırt sırta çalışıyorsun ağız ağza, ama yemek yerken iki kişiden fazla olmamıza karışılıyor hiç bir mantığı yok.(G8)

Bu süreçte yaşanan zorluklardan bahseden işçiler aynı zamanda pandemi döneminde büyük değişikliklerin olmadığını da iletmişlerdir. Bunun nedeni olarak da öncelikle, madenlerde üretimin hiç durmamasından kaynaklı olabileceğini ardından da sektörün özelleştirmelerle çalışma koşullarının şekillendiğini, artık bu koşullarda kendilerinin hangi şartlarda çalışmaları gerektiğini deneyimleyip öğrendiklerini belirtmişlerdir. Çalışma şartları ve koşulları açısından artık bir beklentilerinin de olmadığı hem kendileri tarafından ifade edilmiş hem de gözlemlenmiştir.

Son olarak işçilere işlerinin en zor yanlarının neler olduğu ve çocuklarının bu işi yapmasını isteyip istemedikleri sorusu yöneltildiğinde hepsinin yanıtı *çalışma koşulları çok zor ve tehlikeli, insanca değil ve hiçbir şekilde çocuklarımızın bu işi yapmasını istemiyoruz* olmuştur.

Bu konuda bazı işçiler görüşlerini şu şekilde aktarmıştır:

Dünyayla iletişimin kesiliyor hayatın içinde olmuyorsun çalışma koşulları çok zor, çok fazla fiziki emek gerekiyor psikolojik olarak da çok yıpratıyorsun.(G1)

Çocuğum değil kimsenin tercih etmesini istemezdim.(G3)

Canın cebinde iş yapıyorsun. Madencilik hamallık işi.(G5)

Sadece biz burada maaş için çalışıyoruz.(G7)

Diri diri mezara giriyorsun daha ne zor yanı olsun iş yükü çok ağır.(G11)

Her yanı zor kolay hiç bir yanı yok yürüdüğün yol bile 2 km bantla yol gidiyorsun üzerinde 7 kilo ağırlık 2 km de öyle yürüyorum işe gidebilmek için. Bazen 25 kilo yük oluyor. İş bırakın işin yolunda giderken bile zorluk bu.(G12)

Çalışmanın da ortaya koyduğu gibi madencilik dünyanın en zor işlerinden bir tanesidir. İşçilerin her anlamda büyük bir risk altında, geçinebilmek ve asgari düzeyde yaşamlarını sürdürebilmek için çalışmayı göze aldıkları bir iş kolu olduğu belirgindir.

6. SONUÇ

Madencilik sektörü ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı bir sektör olarak her dönem varlığını sürdürürken, tüm yönleriyle bir değişim ve dönüşümün yaşanmasını sağlayan neoliberal politikaların, uzun yıllardır üretimi sağlayan devlet yerini özelleştirme politikaları ile özel işletmelere bırakması sektörde zor koşullarda gerçekleştirilen işleri daha da zorlaştırmış, Covid-19 pandemisi de bu sürece ivme kazandırmıştır. Süreç kendi doğasına uygun çalışma koşullarını yaratmıştır: *Güvencesiz, Esnek*. Neo-liberal politikaların yarattığı mevcut atmosferde üretimi arttırarak piyasa da sınırsız rekabet edebilmek adına yapılan üretim zorlaması, işçilerin haklarının yok sayılması, çalışma koşullarının her geçen gün kötüye gitmesi sektörün çalışma hayatında dramatik sektör olarak anılmasını pekiştirecek ve maden kazalarının daha da artmasına neden olacaktır. Yapılan saha araştırmasında da maden sektöründeki olağanüstü güvencesizliği tüm gerçekliği ile ortaya koyan veriler elde edilmiştir.

Araştırma konusu seçilen Soma havzasında sektör ağırlığını özelleştirme uygulamaları üzerine yükseltmiştir. Bunun sonucunda maden işçileri son derece zor ve tehlikeli çalışma koşullarda çalışmayı sürdürmeyi zorunluluklar nedeniyle kabullenmişlerdir.

Sektörde yapısı gereği zor olan çalışma koşullarının özelleştirmeler sonucu daha da zorlaştırıldığı, güvenli ve sağlıklı bir çalışma koşullarının olmadığı, 2014 yılında Soma'da yaşanan kaza sonucunda özellikle yer altı linyit ve taş kömürü maden ocaklarında bazı iyileştirmelerin yapıldığı ancak bu iyileştirmelerinde yetersiz olduğu Araştırma tarafından ortaya konmuştur. Araştırma kapsamında, işçilerin emek yoğun çalışması, esnek ve kuralsız çalışmanın temel olması, işçi sendikalarının işlevsiz olması, işverenlerin kâr hırsı, pandemi döneminde yeterince önlem alınmaması madenlerde özellikle özelleştirme uygulamaları ile başlayan olumsuz sürecin Covid 19 pandemisi döneminde de çalışma koşulları açısından ortaya çıkan belirgin unsurlardır.

Araştırmada nitel veri toplama yöntemlerinden görüşme ve gözlem teknikleri ile elde edilen veriler ışığında Covid-19 pandemisi dönemi içerisinde madenlerin işleyişlerinin durdurulmasının mümkün olmamasından kaynaklı olarak üretime devam edildiği ve karantina dönemi içerisinde işçilerin işlerine devam etmek durumunda kaldıkları görülmüştür. Bu nedenle pandemi dönemi içerisinde hastalığa yakalanma riskleri diğer sektör ve çalışanlara

oranla daha artmıştır. Maden işçilerinin gerek işe giderken servislerde gerekse işin yerine getirilmesi esnasında yan yana ve sıkışık biçimde çalışmaya devam ettikleri, Covid 19 pandemi döneminin gerekliliklerini yerine getiremedikleri araştırma kapsamında tespit edilmiştir.

İşçiler Covid-19 hastalığına işe geliş nedenleri ile yakalanmış olsalar da hastalık süresince işe gelemedikleri için (karantina dönemlerinde) yevmiyeleri maaşlarından kesilmiş ve maddi kayıplara uğramışlardır. Hastalığın etkileri işçiler tarafından hem fiziki hem de psikolojik açıdan ciddi şekilde hissedilmiştir. Bu süreçte iş yerlerinde çalışma koşulları açısından gerekli tedbirler, maden işletmelerinde yerüstünde bir ölçüde sağlansa da yer altında sağlanamamıştır. Bu nedenle işçiler hastalığa sıklıkla yakalanmışlardır. Covid-19 hastalığının akciğerlere verdiği zarar önemli boyutlardadır. Madenlerde çalışan işçilerin mevcut çalışma koşullarından kaynaklanan akciğer rahatsızlıklarına bir de bu süreçte Covid 19 hastalığına yakalanmaları eklenince sağlık açısından ciddi sorunlar ortaya çıkmaya başlamış ve ilerleyen dönemlerde bu sürecin sağlıklarına etkilerinin daha da artarak görüleceği işçiler tarafından ifade edilmiştir. Madenlerin özelleştirilmesi ile işverenlerin kâr amaçlarını ön plana çıkarma motivasyonları pandemi koşullarında kendini daha fazla hissettirmiştir.

Araştırmada, yaşanan kazaların, çalışma koşullarındaki olumsuzlukların kader olarak kabul edilerek sistemin işlerliğinin “göz ardı” edilmesi bu sektörde tartışılması gereken en temel konudur. Özellikle bölgedeki işçilerin iş arama süreçlerinde yaşadıkları zorluklar bu alanda mevcut çalışma koşullarının kabul edilebilirliğini arttırmıştır. Neoliberal politikalar ile tarım teşviklerinin kesilmesi ile başlayan bu süreçte işçilerin bir iş bulmaları ve bu işi elinde tutabilmek adına kaderciliği benimsemeleri çalışma hayatı açısından oluşturulan güvence bilincinin de gelişmesine bir engel oluşturduğu görülmüştür. Özel maden işletmelerinde işçilerin üzerinde sürekli bir işsizlik baskısı oluşturulmakta ve bunun sonucunda işçiler sürekli işten çıkarılma korkusu yaşamaktadırlar. Bu nedenle de maden işçilerinin işsiz kalma korkusu, çalışma koşullarının ne denli kötü olduğunu görmelerinin önünde bir engel olarak durmaktadır. Yapılan araştırma kapsamında işçiler tarafından madenlerde olumsuz çalışma koşullarının belirgin kriterleri; eski teknolojinin kullanılması, kurumsal bir iş sağlığı ve güvenliği kültürünün olmayışı, mesleki eğitimin yeterli düzeyde olmaması ya da hiç verilmemesi, işi tam anlamıyla bilmeyenlerin üretim sürecinde çalışmaları, emek-yoğun çalışılması, esnek ve kuralsız çalışmanın hakim olması, işverenlerin kâr hırsı olarak ifade edilmiştir.

Sonuç olarak, neoliberal politikalar ve Covid-19 pandemisi ile maden işçilerinin sosyal haklardan ve sosyal güvencelerden uzaklaşarak çevre işgücüne dönüştükleri ifade edilebilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aydın, G. (2016). *Maden ocağında ölümlü iş kazasına tanıklık etmiş maden işçilerinin sosyal destek mekanizmalarının incelenmesi: Soma örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Aysan. M. E. ve Kablay. S. (2017) Türkiye’de özelleştirmeler ve kömür madenciliği: Soma’da maden işçisi olmak. *Ünye İİBF Dergisi*, 1(1).
- Bakioğlu, A. (2011). *Maden işçilerinde iş ve iş dışı yaşamın sosyolojik özellikleri (Türkiye taşkömürü işletmelerinde bir uygulama)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Bilgin, V., E. Yazıcı, K. Tutar, M. A. Güler ve O. Bilgin (2015). *Taşeron işçisi gerçeği araştırması, teorik/kimlik/tutum/beklenti*. (1. bs.). 51. Ankara: Hak-İş Konfederasyonu Yayını.
- Edgücan Şahin. Ç. ve Kablay S. (2015). Türkiye kömür madenciliğinde çalışma rejiminin evrimi ve özyönetim seçeneği. *İdealkent*, 6(16), 210-257.
- Erol, Işık S., (2017). Sendikaların verimlilik üzerine etkileri. *ÜNYE İİBF Dergisi*, 1(1), Haziran, s. 1-16.
- Ertop, H. (2017). *Özel sektör maden işçilerinde işyeri ortam faktörlerinin anksiyete düzeyi üzerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak.
- http://www.mapeg.gov.tr/maden_istatistik.aspx#collapseTwentyNine Son Erişim Tarihi: 08.05.2022
- http://www.soma.bel.tr/files/SOMA_P22MA002.143.pdf Son Erişim Tarihi: 23.05.2022
- Kalaycıoğlu. S. ve K. Çelik (2014). Tunçbilek kömür işletmelerinde özelleştirmenin madencilik, işçilik ve tunçbilek üzerine etkileri. *‘İş, Güç’ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi "İş, Güç" Industrial Relations And Human Resources Journal*, 16(1), 1-19.
- Karabıyık, İ. (Nisan 2010).Türkiye’de özelleştirmenin çalışma hayatı üzerine etkileri. *EAKedemi*, 98.
- Kümbetoğlu, B., (2008). *Sosyolojide ve antropolojide niteliksel yöntem ve araştırma*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Lordoğlu, K.,Özkaplan N., Gündoğan, N. (2013). *Çalışma ekonomisi II*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2755.
- Öney, Ö., S. Samanlı ve S. Özmen (2018). Madencilik sektöründeki ölümlü iş kazalarının analizi/ Analysis of fatal work accidents occurring in mining sector. *Karaelmas İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 2(2), 53-61.
- Standing, G., (2002). From people’s security survey to a decent work index. *International Labour Review*, 141(4), p. 441-454.

T.C. Sağlık Bakanlığı. (2020). Covid-19 salgın yönetimi ve çalışma rehberi. *Bilimsel Danışma Kurulu Çalışması*.

TMMOB Maden Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu. (2020) *Madencilik bülteni* nisan - mayıs – haziran, 133.

Yıldırım. B. (2021). Madencilik sektöründeki risk ve fırsatlar Küresel Görünüm. KPMG.