



# Türkiye Kömür Madenciliğinde Çalışma Rejiminin Evrimi ve Özyönetim Seçeneği

\*

The Evolution of Working Regime in Turkish Coal Mining Industry  
and The Option of the Workers' Self-Management

Çağatay Edgücan Şahin& Sebiha Kablay

## Öz

*Bu çalışmada Türkiye’de kömür madenciliğindeki çalışma rejiminin gelişiminden hareketle, özellikle 1980 sonrası özelleştirme politikalarının yarattığı problemlere dikkat çekilecek ve madencilikte kar yerine çalışma koşullarının iyileştirilmesine öncelik veren ve bunu yaparken de verimlilik açısından problem yaşamayan işçi özyönetimi deneyimlerinin, mevcut sorunların aşılmasında sunabileceği olanak ve sınırlılıklar tartışılacaktır.*

**Anahtar kelimeler:** Maden sektörü, çalışma koşulları, özelleştirme, işçi özyönetimi.

## Abstract

*In this paper, we firstly start from the evolution of Turkey’s working regime in coal mining industry with special focus on the problems which created with privatization process after 1980. Then, we will discuss the possibilities and limitations of workers’ self-management practices in coal mining industry, which are worker oriented rather than profit oriented and profitable at the same time.*

**Keywords:** Mining industry, working conditions, privatization, workers’ self-management.

## **Giriş**

Madenler tarih boyunca önemli olmuş, hatta medeniyet tarihi kullanılan madenlere göre isim almıştır. Madenler günümüzde de önemini korumaktadır. Zira özellikle enerji kaynağı olarak kullanılabilen madenler, çıkarıldığı ülkenin zenginliğine büyük katkı sağlamaktadır. Bu durum ülkeler açısından zaman zaman sorun yaratabilmekte, gelişmiş ya da komşu ülkelerin bu zenginliklere sahip olma isteği çeşitli savaşların çıkmasına da neden olabilmektedir.

Madencilik son yıllarda giderek artan oranda sermayenin ilgi odağı olmaktadır. Özellikle ülkemizde devletin yaptığı kömür yardımları ve termik santrallere verilen önemi arttıran enerji politikaları bu ilginin başlıca nedenleridir. Zira devletin kömürün en büyük alıcısı olması ve alım/satım ya da fiyat garantisi vermesi kömür madeni işletmeciliğini cazip hale getirmektedir (Çelik, 2014a: 4). Kömür madenciliği enerji sektörünün yanı sıra sosyal politikalar açısından da önemlidir. Özellikle yoksul ailelere yapılan kömür yardımları sosyal yardımların içinde önemli bir yer tutmakta bu durum hem enerji sektörü hem de sosyal yardımlar için sürekli bir kömür arzını gerekli kılmaktadır. Kömür üretiminin arttırılmaya çalışılması, özelleştirme uygulamalarıyla birleştiğinde kömür ocaklarında kötü ve güvensiz çalışma koşullarını beraberinde getirmekte, gelişmiş ülkelerde vahşi kapitalizm yıllarında görülen çok ölümlü kazalar ülkemizde 21. yüzyılda görülebilmektedir.

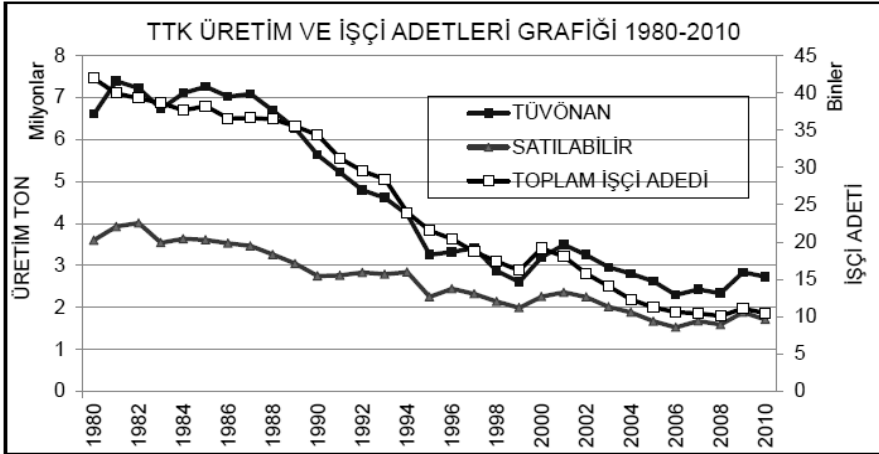
Türkiye'nin izlediği enerji politikasında kömürün rolü ve rödovansa dayalı kömür üretimiyle, Avrupa Birliği (AB) Ortak Tarım Politikası'na uyum sağlamak için izlediği strateji, işgücünde çiftçilikten madencilığe doğru bir kaymayı beraberinde getirmektedir. Tarım sektöründeki işgücünün çözülüşünü beraberinde getiren bu sürecin, madencilik kültürüne aşına olmayan, deneyimsiz çiftçilerin madenlere inmesini beraberinde getirdiği, bunun da başta iş kazaları olmak üzere çeşitli problemlere yol açtığı bilinmektedir. Bu çalışmada kömür madenlerindeki işveren ve devlet yükümlülükleri üzerinden çalışma rejimi ile madenlerin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından halihazırdaki durumu ele alınacak ve madencilikte özelleştirme stratejisi yerine işçi özyönetiminin sağlayabileceği imkan ve sınırlılıklar üzerine bir tartışma yürütülecektir. Ancak madenlerdeki ça-

İşleme rejimini incelemeye geçmeden önce Türkiye'nin son yıllardaki kömür üretimi sürecine ilişkin genel bir çerçeve çizmekte fayda vardır.

### 1. 21. yy. Türkiye'sinde Kömür Madenciliğinin Yükseliş Dinamikleri: Kısa Bir Özet

Onuncu Kalkınma Planı'na (OKP 2014-2018) göre, Türkiye'de madencilik sektörünün GSYİH içerisindeki payı 2006 yılında % 1,2 iken, 2012 yılında % 1,5'e; toplam ihracat 2006 yılında 1,1 milyar \$ iken 2012 yılında 3,2 milyar \$'a yükselmiştir ve ihracatın büyük bir kısmı doğal taş, bakır, çinko, krom, feldspat ve bordan oluşmaktadır. Toplam ithalat ise 2006 yılında 22 milyar \$ iken 2012 yılında 42,2 milyar \$'a yükselmiş, bunun yaklaşık 39,5 milyar \$'lık kısmını ham petrol ve doğal gaz, 1,1 milyar \$'lık kısmını taş-kömürü, 1,1 milyar dolarlık kısmını ise demir oluşturmuştur (OKP, 2013: 105). Durum kömür özelinde ele alındığında taşkömürü üretimi 1980'lerden 2004'e kadar gerileme trendine girmiş, ancak 2004'den itibaren üretim yeniden artmaya başlayarak yükseliş trendine girmeye başlamıştır (TKİ, 2011: 16) Aşağıdaki grafikte (Grafik 1) 1980-2010 dönemine ilişkin taşkömürü üretim trendi görülmektedir.

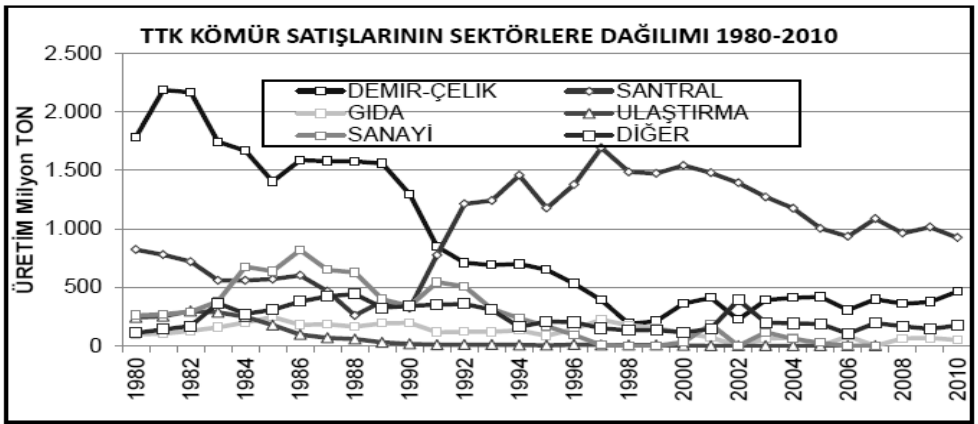
Grafik1



Kaynak: GMİS, 2011: 10.

2009 yılı itibariyle kömür Türkiye'nin birincil enerji üretiminde, üretilen toplam enerjinin %57'sini oluşturmaktadır. Türkiye'deki enerji üretiminin %27'si yerli kaynaklarından sağlanırken, %73 gibi önemli bir kısmı ise ithal kaynaklardan sağlanmaktadır. İthal kaynakların dağılımında kömürün payı %19 civarındadır (TKİ, 2011: 16-17). Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu'nun (TKİ) ürettiği kömürlerin %80'i termik santrallerde elektrik üretimi amacıyla kullanılmaktadır. Geriye kalan %20'lik kısım ise sanayide ve ısınma amaçlı olarak tüketilmektedir. Bu durum TKİ'nin son yıllardaki üretim ve satış performansına bakıldığında daha net görülmektedir. TKİ'nin 2008 yılında termik santrallere verdiği kömür miktarı 29,44 milyon ton iken, ısınma ve sanayiye verilen kömür miktarı ise 6,98 milyon tondur (TKİ 2009, 18). TKİ, 2010 yılında ürettiği ya da rödovansla ürettirdiği kömürlerden toplam 29,8 milyon tonunun satışını yapmış olup, bu miktarın 23,4 milyon tonunu (%79) termik santrallerde kullanılmak üzere Elektrik Üretim Anonim Şirketi'ne (EÜAŞ) ve bağlı ortaklıklarına ve 6,4 milyon tonunu (%21) ise ısınma ya da sanayide kullanılmak üzere piyasaya satmıştır (TKİ, 2011: 21-22). 2011 yılında üretimini arttıran TKİ, ürettiği ya da ürettirdiği kömürlerden toplam 35,3 milyon tonunun satışını yapmış olup, bu miktarın 27,7 milyon tonunu (%78) termik santrallerde kullanılmak üzere EÜAŞ ya da bağlı ortaklıklarına ve 7,6 milyon tonunu (%22) ise ısınma ya da sanayide kullanılmak üzere piyasaya satmıştır. (TKİ, 2012: 29). Aşağıdaki grafikte TTK'nun 1980-2010 döneminde hangi sektöre ne kadar kömür sattığı görülmektedir.

Grafik 2



Kaynak: GMİS, 2011: 10.

Türkiye'deki linyit rezervinin %41 ile en büyük kısmı EÜAŞ'de, %23'ü MTA'da ve %22'si de TKİ'de olmak üzere toplamda %86'sı üç kamu kuruluşunda, geriye kalan %14'ü ise özel sektör ruhsat sınırları içinde (420'den fazla ruhsat) bulunmaktadır (TKİ, 2012: 13-14). 2004 yılından itibaren TTK tarafından işletilemeyen rezervlerin, hukuku TTK uhdesinde kalmak kaydıyla, rödovans karşılığı\* özel firmalara işlettirilmesi uygulaması başlatılmıştır (TTK, 2012: 26). 2011 yılında özel sektör tarafından üretilen taşkömürü toplam üretimin yaklaşık %40'ı oranındadır (TKİ, 2012: 15). Rödovans stratejisinin verimlilik dışında sonuçları da vardır. Örneğin Manisa'nın Soma İlçesi'ndeki Eynez/Karanlıkdere yeraltı kömür ocağında, 13 Mayıs 2014'te meydana gelen ve aralarında 5 maden mühendisinin de bulunduğu 301 madencinin yaşamını yitirdiği facia, Soma Kömür İşletmeleri A.Ş.'nin rödovans yolu ile işlettiği ancak ruhsat hukuku TKİ'ye ait olan madende yaşanmıştır (Torun, 2014: 3).

Enerji sektöründe serbestleştirme politikası sonucunda piyasalaşma sürecinin hızlandığına ve 2007 sonrasında birincil enerji tüketimindeki artışa dikkat çekilen OKP'de, özel sektörün elektrik enerjisi kurulu güç içerisindeki payı 2006 yılı sonundaki % 41,5'den 2012 yılı sonu itibarıyla % 56,6'ya, elektrik üretimindeki payı ise % 51,9'dan % 62'ye yükselmiştir. Kamu elektrik üretim ve dağıtım varlıklarının özelleştirilmesi konusunda ciddi ilerleme kaydedilirken üretim özelleştirmesinde ise kısmen ilerleme kaydedilmiştir. Özelleştirme perspektifinden bakıldığında TKİ ve Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nun (ETKB) misyonları örtüşmektedir. TKİ'nin misyonu; *"Ülkemizin enerji ihtiyacını nitelikli, güvenilir ve düşük maliyetli karşılamak üzere; linyit, asfaltit, bitümlü şist, turba gibi enerji hammaddelerini, bilimsel ve teknolojik yöntemler kullanarak ve çevresel faktörleri de dikkate almak suretiyle etkin, verimli ve sürdürülebilir bir şekilde aramak, üretmek ve kullanımlarını sağlamak"*. Bu misyon hem ETKB'nin *"Enerji ve tabii kaynakları verimli, etkin, güvenli, zamanında ve çevreye duyarlı şekilde değerlendire-*

---

\* Türkiye'nin artan enerji ihtiyacının karşılanması amacıyla TKİ, kendi üretim kapasitesini artırma gayretinin yanı sıra özel sektörün de bu alanda yatırım yapmasına imkan tanımaktadır. Bu hedef doğrultusunda TKİ, elinde bulundurduğu kömür sahaları arasından kalite açısından elektrik enerjisi üretiminde kullanılacak kömür özelliklerine sahip olanları, kömürden üretilen birim elektrik enerjisi üretiminden pay almak (rödovans) şeklinde özetlenebilecek bir yöntemle, termik santral kurma şartıyla özel sektör kullanımına açmıştır (TKİ, 2013: 50).

rek, ülkenin dışa bağımlılığını azaltmayı ve ülke refahına en yüksek katkıyı sağlamayı görev edindik” şeklindeki misyonu (ETKB, 2013: 20) hem de “Elektrik Enerjisi Piyasası ve Arz Güvenliği Strateji Belgesi” ile ortaya konan “Bilinen linyit kaynakları ve taşkömürü kaynakları 2023 yılına kadar elektrik enerjisi üretimi amacıyla değerlendirilmiş olacaktır. Bu amaçla elektrik üretimine uygun yerli linyit ve taşkömürü sahalarının, elektrik üretimi amaçlı projelerle değerlendirilmesi uygulaması sürdürülecektir” (ETKB, 2009: 8) şeklindeki stratejik hedefle uyumludur. Bu misyona yönelik olarak TKİ, üretim ve satışlarını arttırmaya odaklanan proje ve faaliyetlerini geliştirme yönünde çaba gösterirken, bu çabanın önemli bir boyutunu da, özel sektörle yapılacak akılcı işbirlikleri oluşturmaktadır. Bu çerçevede, “genel ekonomik yarar”, sektörün genel etkinlik ve verimliliğinin artırılması yönündeki hedeflerin gerçekleştirilmesi, bu kapsamda TKİ tarafından işletilmeyen sahaların devir yoluyla ekonomiye kazandırılması, özel sektörden hizmet alımı şeklindeki işbirliklerinin kurumsal yapıyı güçlendirici şekilde sürdürülmesi vurguları öne çıkmaktadır (TKİ, 2011: 19-20). OKP’nda da madencilik sektöründe ruhsat güvencesinin artırılması, “karmaşık ve uzun izin süreçlerinin basitleştirilmesi” hedeflerinin altı çizilmektedir (OKP, 2013: 106). Toplumsal yarar ve ekonomik verimlilik esaslarına bağlı olarak yerli linyit üretiminin artırılması ve linyit rezervlerinden ekonomiye azami katma değer sağlayacak şekilde yararlanılması, TKİ’nin öncelikli hedefleri arasındadır. Bu sebeple TKİ verimlilik, düşük maliyetli üretim, ürün kalitesi, üretimin sürekliliği, bilimsel yöntemlere dayalı araştırma ve geliştirme çalışmaları ile çevreye duyarlı üretime önem vermektedir (TKİ, 2011: 20).

Sürecin çevresel ve insani maliyetleri bir kenara bırakılıp üretim perspektifinden bakıldığında son yıllarda gerçekleşen üretim artışına karşın, linyit haricinde fosil yakıtlar bakımından zengin rezervlere sahip olmayan Türkiye’nin enerji arzındaki dış bağımlılığının önemli ölçüde devam ettiği görülmektedir. OKP’nda söz konusu bağımlılığın azaltılması için “yerli kaynakların enerji üretiminde mümkün olan en yüksek oranda değerlendirilmesi” hedefi dikkat çekmektedir (OKP, 2013: 103). Bu hedefin, ilerleyen kısımlarda ele alacağımız kömür üretimindeki çalışma koşulları ile özellikle de iş sağlığı ve güvenliği konusundaki mevcut durumda radikal değişikliklere gidilmezse artan iş kazalarına davetiye çıkaracağını öngörmek sürpriz olmayacaktır. Kömür üretiminde rödovans uygulamasının ağırlığının artırılması, özel sektörün kömür madenindeki birinci önceliğinin

maliyet minimizasyonu ilkesi olması, Türkiye’deki kömür madenciliğinin emek-yoğun karakteri, tarımsal işgücündeki çözülüşle birlikte madene yönelen işçilerin yeterli bilgi birikimi, deneyim ve donanuma sahip olmalarının yaratacağı tehlikeler ve sendikaların kamu işletmelerine kıyasla özel sektör işletmelerindeki dezavantajlı konumu birlikte düşünüldüğünde çalışma sürecine ilişkin olumlu bir projeksiyon çizmek oldukça zordur.

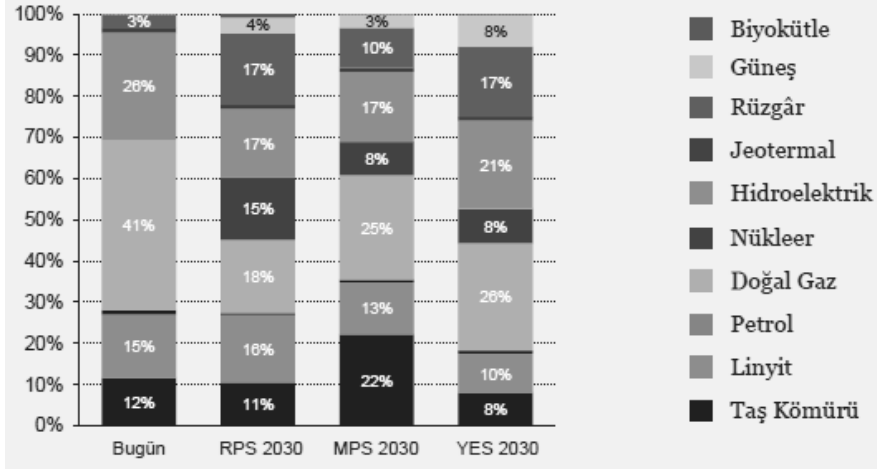
Örneğin, Kütahya/Tunçbilek deneyimini inceleyen bir araştırmada, 2000’li yıllarda sektördeki özel girişimlerin payının artmasıyla birlikte, kamu işçilerinin emekliye sevk edilmesi, bu işçilerin yerlerine daha az sayıda işçi alınmasının Tunçbilek beldesini derinden etkilediği; işletmelerde çalışan işçi sayısının 15 binlerden 3 binlere düştüğü, kamunun önceliğinin ve katkısının azalması ile birlikte Tunçbilek beldesinin eski günlerini, gücünü ve cazibesini yitirmeye başladığı belirtilmektedir. 1990’lı yıllarda özelleştirmelerle birlikte yeni işçi alımı azaltılmış, resen emeklilik süreci işletilmiş, azalan işçi sayısı ve böylece etkinliği azalan sendika ile teknolojik gelişmeye bağlı olarak mekanize sistemlerin de devreye girmesiyle insan gücüne olan gereksinimin azalması birleşerek madenciliği “asgari ücretli”, “dönemsel/geçici” bir işe dönüştürmüştür. Özel şirketlerin sektörde yer almaya başlaması ile ücretler düşmüş, iş güvencesi ortadan kalkmış, çalışma koşulları üzerindeki denetim zayıflamıştır. Sendikaların şirketler üzerinde yaptırım gücü oldukça sınırlı kalmış, şirketlerin istihdam garantisi vermemesi ise mevcut çalışma koşullarında “işte başarılı olma”, “yaptığı işte etkili olma”, “yaptığı işten gurur duyma” gibi duygulardan yoksun bir işçi kuşağı üretmiştir. Genel olarak işsizliğin yüksek olması ve Tunçbilek ve çevresinde yaşayanların başka istihdam alternatiflerinin olmaması düşük ücretli, güvencesiz ve tehlikeli işçiliği seçmeyi zorunluluk haline getirmiştir. Özel sektör işçileri kendi durumlarını “kölelik” olarak açıklamakta ve buna çaresizlikten katlanmak zorunda olduklarını söylemektedirler. Özel sektörün birinci önceliği karlılık olduğundan şirketler işçiye, madene ve çevreye gerekli yatırımı yapmak istememektedir. Öte yandan, yeni taşeron işçiler de işe saygı ve bağlılık duyamadıkları için daha kadercilerde olmakta ve böylece iş kazaları artmaktadır. Ancak işçiler iş kazalarında bile şirketi suçlayamamakta, oldukça korumasız, desteksiz ve güvencesiz koşullar altında çalışmayı kabul etmek zorunda kalmaktadırlar (Kalaycıoğlu & Çelik, 2013: 17-18).

OKP'nda özelleştirme stratejisinin hız kazanacağı vurgusu öne çıkmaktadır. Plana göre 2014-2018 döneminde kamu elektrik üretim tesislerinin önemli bir bölümü ile dağıtım varlıklarının tümünün özelleştirilmesi tamamlanacaktır. Kamu kesimi özelleştirmelerin dışında tuttuğu santrallerle elektrik üretimine devam edecek, iletim ve toptan satış faaliyetlerini sürdürecektir. Raporda enerji çeşitlendirmesine gidilmesi gerekliliğinin altı çizilirken, nükleer enerjiye ilişkin planlar, iletim ve dağıtım ile ilişkili stratejiler, Türkiye'nin enerji üreticisi ve tüketicisi ülkeler arasında transit ve terminal ülke olmasının sağlanması gibi hedefler sıralanmakta ancak yenilenebilir enerjiye ilişkin hiçbir stratejinin olmaması dikkat çekmektedir (OKP, 2013, 104-105). Nükleer enerji ve yenilenebilir enerji yatırım planlarının 2009 tarihli "Elektrik Enerjisi Piyasası Arz Güvenliği Strateji Belgesi"nde yer alırken (ETKB, 2009: 9), 2013 tarihli OKP'nda öncelikle nükleer enerjiye ilişkin planların öne çıkması düşündürücüdür. Türkiye'de yenilenebilir enerjiye yaklaşım 1970-2000 döneminde de böyledir ve dolayısıyla Türkiye'nin enerji politikası tercihindeki bir sürekliliği göstermektedir. Dünyada alternatif enerji türü olarak yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelik artarken, görece sınırlı enerji kaynaklarına sahip Türkiye'de yenilenebilir enerji kaynakları üretim payı 1970-2000 döneminde yılda %41,2'den %24,8'e düşmüştür (Sabah v.d., 2002: 35).

Yenilenebilir enerji "**Türkiye'nin Yenilenebilir Gücü**" raporu ise konuya daha farklı bir bakış açısıyla yaklaşmaktadır. Türkiye'de enerji piyasalarının hızla değiştiğinin, son on yılda elektrik talebinin %70 oranında arttığı ve bu eğilimin devam etmesinin beklendiğinin altını çizildiği raporun temel bulguları dikkat çekmektedir. Bloomberg New Energy Finance (BNEF) tarafından, Türkiye'nin elektrik talebini 2030'a kadar hangi kaynaklardan karşılayabileceği, resmi planlar senaryosu (RPS), mevcut politikalar senaryosu (MPS) ve yenilenebilir enerji senaryosu (YES) olmak üzere üç senaryo üzerinden analiz edilmiştir. Aşağıdaki grafikte elektrik enerjisi üretiminin kaynaklara göre dağılımında mevcut durum ve araştırmanın üç farklı senaryosuna ilişkin 2030 yılı projeksiyonu görülmektedir.



**Grafik3**



**Kaynak:** WWF-Türkiye, 2014: 12.

WWF-Türkiye raporu, Türkiye’de güneş ve rüzgârdan elektrik üretiminin, sosyal, çevresel ve toplumsal dışsallıkları içermeyen maliyetinin orta-uzun vadede fosil yakıtlarla başa baş duruma gelebileceğini göstermektedir. Rapora göre MPS, diğer senaryolara göre daha düşük sermaye maliyeti gerektirmekte, YES senaryosu ise yeni kurulu güç inşasının daha fazla olması nedeniyle kısa vadede daha maliyetli görünmektedir. Buna rağmen, YES’teki düşük yakıt maliyetleri sonucunda, 2014-2030 döneminde iki senaryo arasındaki toplam maliyet farkı ortadan kalkmaktadır. Raporun öngörülerini YES senaryosundaki yakıt harcamalarının MPS’ye göre toplam 18 milyar ABD Doları daha düşük olacağını göstermektedir (WWF-Türkiye, 2014: 12-13).

Öte yandan Türkiye’nin enerji politikasındaki ağırlık yerli kaynak olmasından hareketle kömür üretimine verilmektedir. Sektöre ilişkin plan ve raporlar incelendiğinde kömür üretiminin artırılmasının yanı sıra nükleer enerjinin ön plana çıkarılmak istendiği görülmektedir. Hâlihazırda sürdürülen, artırılması hedeflenen ve istihdam açısından kritik rol üstlenen ve nükleer enerjiyle kıyaslandığında istihdam konusunda avantajını sürdüreceği olan kömür üretimindeki aktörlerden TKİ, temel politika olarak, yerli linyitlerin enerji arzında dışa bağımlılığını azaltma amacı ile en verimli bir şekilde aranması, üretilmesine yönelik çalışmaların yapılması

ve ayrıca çevresel açıdan gerekli önlemlerin alınmasıyla birlikte değerlendirilmesi düşüncesini benimsemektedir. Diğer bir deyişle TKİ, 2009 yılında Yüksek Planlama Kurulu Kararı ile uygulamaya konulan “Elektrik Enerjisi Piyasası Arz Güvenliği Strateji Belgesi” ile 2023 yılına kadar, tüm yerli kömür potansiyelinin ekonomiye kazandırılması hedefi doğrultusunda Dünyada temiz kömür teknolojileri alanında ortaya çıkan olumlu gelişmelerin yakından takip edilerek kömür kaynaklarının fosil yakıtlar içinde “öncelikli olarak değerlendirilmesi zorunlu kaynak” olduğu gerçeğinden hareket edilmesini kabul etmektedir. Bu bakış açısına göre Türkiye’nin zengin linyit rezervlerine sahip olması ve yapılacak aramalar ile yeni kömür yataklarının bulunup geliştirilmesi fırsatları düşünüldüğünde, gelecekte kömürden azami bir şekilde yararlanılması kaçınılmazdır (Aktaş, 2014: 15-16). Bu çerçevede önce hâlihazırdaki kömür üretimi sürecinde insanın hem üretici (özellikle taşeron çalışma ile işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından) hem de tüketici olarak (yoksullara yapılan sosyal yardımlar açısından) konumuna eğileceğiz. Ardından, Türkiye kömür madenciliğindeki çalışma rejimini ana hatlarıyla değerlendireceğiz ve nihayet kömür üretiminde alternatif bir model olarak işçi özyönetiminin olanak ve sınırlılıklarını tartışacağız.

## 2. Kömür Üretimi ve Tüketiminde İnsan; Özne mi? Nesne mi?

Kömür üretimi sürecinin işçilere ve halka doğrudan yansıyan iki sonucu söz konusudur: İlki üretimin insani maliyeti olarak da değerlendirebileceğimiz kömür üretimi ile iş kazaları ve ölümlü iş kazaları arasındaki ilişki, ikincisi ise bir sosyal politika aracı olarak yoksullara ücretsiz kömür dağıtım uygulamalarıdır.

Kömür üretiminde işçiler “işçilik maliyetleri” çerçevesinde değerlendirilmekte ve sektör raporlarında işçilik maliyetlerinin yüksekliğinden şikâyet edilmektedir. Gerçekten de TTK raporlarında madende çalışan işgücüne ilişkin iki vurgu öne çıkmaktadır; işgücü maliyetlerinin yüksekliği ve kömür üretimi dışındaki faaliyetler için dışarıdan hizmet alımı, namı diğer “taşeron kullanımı” stratejisi. Her ne kadar jeolojik şartların tam mekanizasyona izin vermemesi TTK maliyetlerini yükseltse de, Kurum’a göre asıl önemli maliyet kalemini yoğun işgücü kullanımı ihtiyacı oluşturmaktadır. Raporlarda ilerleyen yıllarda işgücünün rehabilitasyonu,

randımanı artırıcı çalışmalar, modernizasyonla birlikte üretimin artırılması ve maliyetlerin düşürülmesi hedefleri vurgulanmaktadır (TTK, 2012: 36; TTK, 2013a: 38) Özellikle belirtmek gerekirse TTK'nun 2008-2013 yılları arasındaki toplam ticari maliyetlerinin yaklaşık %60'ını işçilik maliyetleri oluşturmaktadır (TTK, 2014: 37).

TTK'nun yüksek ticari maliyeti içerisindeki en önemli payın işçilik giderlerine ait olması, zararın azaltılması çalışmalarında işçi verimliliğinin artırılması ile Kurumun asli görevi olan kömür üretimi dışındaki faaliyetlerde hizmet alımı uygulamasının yaygınlaştırılması önem kazanmaktadır (TTK, 2012: 39). Enerji üretimi ve tüketimi arasındaki dengesizlik 1970'li yıllardan itibaren dikkat çekmesine rağmen, durum günümüze gelindiğinde iyice kritikleşmiştir. Yerli üretimin tüketimi karşılama oranı yirmi yıl önce %47 ve on yıl önce %33 düzeyindeyken söz konusu oran 2011 yılı itibarıyla %28'e kadar düşmüştür (TKİ, 2013: 18). Son yıllarda kömür ithalatındaki artışın en önemli nedeni, elektrik üretimi amacıyla kullanılacak buhar kömürlerine (steam coal) olan talepteki artıştır. Toplam ısıl değer bazında hesaplama yapıldığında; 2011 yılında tüketilen linyit enerjisinin %65,6'sı elektrik üretiminde, %18,5'i sanayi sektörlerinde ve %15,8'i ise konut ve işyerlerinde tüketilmiştir. (TKİ, 2013: 24-26). Bu durum, enerji üretiminde yerli kaynak kullanımı ihtiyacını arttırmakta ve bu ihtiyaç kömür üretimine de yansımaktadır (TTK, 2013a: 41). Dolayısıyla neoliberal paradigmanın işgücü maliyetlerini azaltma stratejisi olarak rödovansın ağırlığı artmaktadır. Rödovansla birlikte kömür madenciliğinin istihdam yaratma potansiyeli de sektörün güçlü yönleri içinde sayılmaktadır (TKİ, 2014: 35; TKİ, 2012: 36). 2012 yılında yeraltı ocaklarında yapılan toplam kömür üretiminin %56'sı rödovans yöntemi ile gerçekleşmiştir (Kaymaz & Kızılca, 2014: 11). TKİ'nin 130-140 \$'a mal ettiği kömürü rödovans yoluyla üretim yaparak 24 \$'a mal edebilen Soma Holding A.Ş.'nin kar hırsıyla üretim maliyetlerini düşürürken (Enerji Enstitüsü, 2014), işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmasındaki yetersizlik ve ihmaller zinciri "insani maliyeti" olabilecek en acı şekilde yükseltmiştir. Bu tablo kar maksimizasyonu hedefleyen bir stratejinin sonucunda ortaya çıkmaktadır; dolayısıyla bir şirkete ya da bölgeye özgü değildir. Zira Soma faciasının yaşandığı 14 Mayıs 2014'den Aralık 2014'e kadar 18'i Ermenek'teki faciada olmak üzere toplam 54 maden işçisi daha iş kazaları sonucu yaşamlarını yitirmişlerdir. Soma'da katliamın yaşandığı Eynez ve

Atabacası ocaklarında çalışan 2 bin 831 işçinin cep telefonu mesajıyla işten atılmış olması da özel sektör maden işletmeciliğinin çalışanları kolay vazgeçebileceği bir “maliyet faktörü” olarak gördüğünü göstermektedir (Petrol-İş, 2014).

Öte yandan büyük kömür üreticisi ülkelerde kömür çıkarma maliyetleri düşmekten ziyade artış göstermektedir. Örneğin 2003-2008 döneminde kömür çıkarma maliyetleri Avustralya’da %45, Endonezya’da %46, Güney Afrika’da %47, Venezuela’da ise %49 artmıştır. Maden işçilerinin uygun gaz maskesi v.b. ekipmana dahi sahip olmadığı Soma’daki madeni işleten şirketin 136 \$ olan ton başına üretim maliyetini 23,8 \$’a düşürürken, aynı maliyetin büyük kömür üreticisi ülkelerde ise %50 oranında artmasının üretim teknolojisindeki gelişmelere dayalı bir izahı yoktur. Madenin TKİ tarafından işletildiği dönemden bu güne maliyet düşüşüne neden olabilecek kalemlerde hiçbir değişim olmaması ve artan emtia fiyatları (çelik ve benzin fiyatları gibi) göz önünde bulundurulduğunda “bu tasarrufun” güvenlik yatırımları ve çalışan maliyetleri kalemlerinde gerçekleşmiş olması gerekir (Aksoğan v.d., 2014: 9).

ILO verilerine göre ölümlü maden kazalarında 2000-2012 yılları arasında her 100.000 işçisinin; Norveç ve İngiltere’de 5’i, Almanya’da 8’i, Avustralya’da 9’u, Polonya’da 12’si, İtalya’da 14’ü, ABD’de 21’i maden kazalarında yaşamını yitirirken bu rakam Türkiye’de 73’tür (Çelik, 2014b). TTK v.d. sektör raporlarına bakıldığında bu durumun üretimin emek-yoğun karakteriyle ilgisi kurulabileceği gibi özel sektör işletmelerinin kömür madeni işletmeye başlamaları ve maliyet minimizasyonu ilkesinin sonucu olarak da görülebilir. Türkiye’nin diğer kömür üreticisi ülkelerle kıyaslanması açısından üretim ve ölümlü iş kazası istatistiklerine bakmak gerekmektedir. Aşağıdaki tabloda en büyük 15 kömür ve linyit üreticisi ülkenin üretim miktarları görülmektedir.

**Tablo 1.** Üretim miktarlarına göre en büyük 15 kömür ve linyit üreticisi ülke

Toplam Kömür Türevleri Üretimi (2012, bin ton)		Toplam Linyit Üretimi (2012, bin ton)			
1	Çin	4.025.377	1	Almanya	204.404
2	ABD	1.016.458	2	Çin	155.994
3	Hindistan	649.644	3	Rusya	85.820
4	Endonezya	488.112	4	Avustralya	81.062
5	Avustralya	463.783	5	ABD	78.927
6	Rusya	390.152	6	Türkiye	72.697
7	Güney Afrika	285.832	7	Polonya	70.857
8	Almanya	217.144	8	Yunanistan	68.111
9	Polonya	158.197	9	Çek Cumhuriyeti	47.987
10	Kazakistan	138.918	10	Hindistan	47.941
11	Kolombiya	98.603	11	Sırbistan	41.912
12	Türkiye	76.622	12	Romanya	37.469
13	Kanada	73.299	13	Bulgaristan	35.837
14	Ukrayna	71.245	14	Tayland	20.201
15	Yunanistan	68.111	15	Moğolistan	11.005

**Kaynak:** Kaymaz & Kızılca, 2014: 5.

Kömür üretiminde 12. sırada olmasına rağmen Türkiye'deki kömür madeni işletmelerinin verimliliklerinin gelişmiş sanayi ülkelerine kıyasla çok düşük olduğu görülmektedir. Avustralya ve ABD Türkiye'den yaklaşık sekiz kat daha verimli kömür üretimi yapmaktadır. Benzer bir kıyaslama Türkiye ile AB üyesi ülkeler arasında yapıldığında da Türkiye işçi başına düşen üretim değerlerinde çok geride gözükmektedir. Eurostat verilerine göre Türkiye'de bir maden işçisinin yılda ürettiği katma değer 19.200 € iken, bu rakam Türkiye gibi üretiminin çoğunu linyitin oluşturduğu Almanya'da 96.600 €'dur. Kömür üretiminde Türkiye'nin oldukça gerisinde olan İspanya ve Yunanistan gibi ülkelerdeki işçi başına düşen yıllık ortalama katma değer üretimi de Türkiye'nin oldukça üstündedir. Türkiye'de kömür madencilik sektöründe işçi başına katma değer üretimindeki kötü performans, düşük işçi ücretleri ile dengelenmeye çalışılmaktadır (Kaymaz & Işılca, 2014: 7-8). Bu da iş kazaları ile dolu bir çalışma rejimine işaret etmektedir. Türkiye 2014 yılındaki "Soma ve Ermenek gibi facialar dikkate alınmadığında" kömür üretimi başına düşen işçi ölümü sayısında ilk üç sıradaki ülkeden yalnızca Çin'den daha iyi performans gösterebilmiştir. Aşağıdaki tabloda ülke adlarının altındaki yüzdelik değerler milyon ton toplam kömür üretimi başına düşen ölüm sayısını gösterirken, "varsayım" ibarelerinin altındaki sayılar söz konusu ülkelerin her

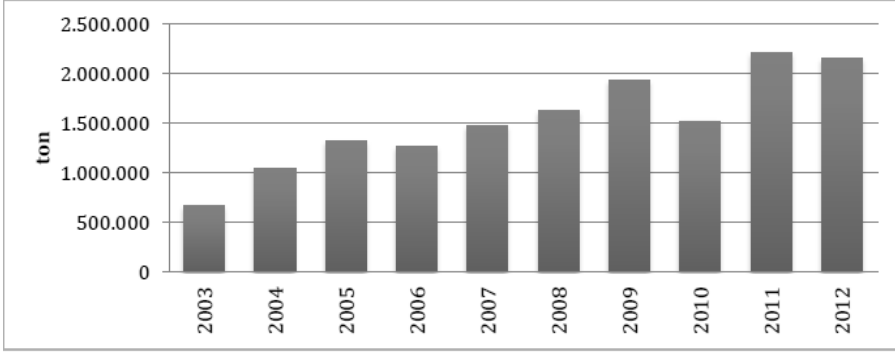
yıl Çin kadar kömür ürettiği varsayımsal bir senaryodaki yıllık işçi ölümlerini temsil etmektedir.

**Tablo 2.** Milyon ton toplam kömür üretimi başına düşen ölüm sayısı / Ülkelerin her sene Çin kadar kömür ürettiği varsayımsal bir senaryoda yıllık işçi ölümleri

	Çin	Toplam	ABD	Varsayım	Türkiye	Varsayım	Hindistan	Varsayım
2007	1.28	3786	0.02	72	0.46	1351	0.13	372
2008	1.04	3215	0.02	69	0.34	1062	0.15	468
2009	0.80	2631	0.01	37	0.03	113	0.13	435
2010	0.68	2433	0.04	141	1.06	<u>3785</u>	0.18	632
2011	0.51	1973	0.02	60	0.66	<u>2542</u>	0.11	410
2012	0.37	1384	0.02	79	0.26	1051	0.11	446
2007-								
2012	0.74	15422	0.02	458	0.46	<u>9904</u>	0.13	2763
Toplam								

**Kaynak:** Kaymaz & Kızılca, 2014: 10.

Yukarıdaki tablodaki verilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından yarattığı problemleri bir sonraki başlıkta ele alacağız. Bu başlıkta son olarak üretim sürecinin aktif öznelere olmaları gerekirken, işsizlik, yoksulluk ve örgütsüzlük kısıncında nesneleşen ve sıklıkla ölümlü iş kazalarına maruz kalan maden işçilerinin ürettikleri kömürün bir sosyal politika aracı olarak kullanılması stratejisini kısaca değerlendirmeye geçebiliriz. TKİ, 2003 yılında Bakanlar Kurulu'nun aldığı bir kararla Valiliklerin finansmanı ve yardımlarıyla yoksul ve ihtiyaç sahibi ailelere dağıtılmak üzere kömür satışı yapmaya başlanılmıştır. Dolayısıyla TKİ, Anayasa'nun sosyal devlet ilkesi doğrultusunda hazırlanarak yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararları gereği, 2003 yılından itibaren Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü ile beraber "Fakir Ailelere Kömür Yardımı" faaliyetini yürütmektedir. Bu kapsamda, TKİ tarafından 2003-2012 döneminde yoksul ailelere yaklaşık 15,2 milyon ton kömür teslimatı yapılmıştır. (TKİ 2012, 50). 2013 itibariyle fakir ailelere yapılan kömür yardımı yaklaşık 17,3 milyon tona ulaşmıştır (TKİ, 2014: 47). Aşağıdaki grafikte TKİ tarafından yapılan kömür yardımlarının yıllara göre dağılımı görülmektedir.

**Grafik 4.** Kömür yardımlarının yıllara göre dağılımı (2003-2012)

**Kaynak:** TKİ, 2012: 50.

Sosyal politika aracı olarak kömürün tercih edilmesi, enerji politikasındaki tercihle uyumludur. Zira Türkiye, linyit haricinde fosil yakıtlar bakımından zengin olmayan bir ülkedir (OKP, 2013: 103) ve enerjide dışa en az bağımlı olunan kaynak kömürdür. Her ne kadar kömür üretiminde işgücü maliyetlerinin toplam maliyetler içindeki payı %60'lara varıyor olsa da bu durum işçi ücretlerinin yüksek olmasından ziyade çok sayıda fakat düşük ücretli işçi çalıştırmaktan kaynaklanmaktadır. Diğer bir deyişle fakir ailelere yapılan kömür yardımlarının finansmanında kömür madenlerinde çalışan işçilerin düşük ücretleri de etkilidir.

Adalet ve Kalkınma Partisi'nin (AKP) uyguladığı; eğitimde ve sağlıkta özel kesimin güçlendirilmesi, çalışma yaşamında esnekliğin geliştirilmesi, sosyal güvenliğin bireysel emekliliğin yedeğine alınması, sosyal güvenlik fonlarının piyasa araçları olarak algılanması v.b. stratejilerin yanı sıra sosyal yardımların çoğaltılması gibi sosyal politika stratejilerinin halk üzerinde bağımlılaştırıcı etki yaptığı yönünde eleştiriler mevcuttur. Dünya Bankası'ndan ya da diğer uluslararası kuruluşlardan alınan kredilerle değişik adlar altında bireylere, merkezi hükümet ve yerel yönetimlerce çalışmaya karşılığında para, kömür, erzak vb. dağıtılması gibi uygulamaların sözcüsü bağımlılığı pekiştirdiği ileri sürülmektedir (Fişek, 2009: 275). Yine, yoksulların desteği alınmaya çalışılırken, onların sıkıntılarına yapısal ve ciddi çözümler üretme kaygısı taşımayan hayırseverlik yönelimi öne çıkan uygulamaların ve popülist politikaların giderek artmakta olduğu da ileri sürülmektedir (Hablemitoğlu, 2009: 107). Genellikle hak temelli bir yakla-

şım ile bağdaşmadığı kabul edilen bu tür ihtiyaç tespitine dayanan yardımlar, kömür yardımlarında olduğu gibi aynı değil, nakdi olduklarında ve önceden tespit edilmiş şeffaf ölçütler temelinde düzenli olarak verildiklerinde sosyal politika açısından oldukça önemli olan “vatandaşlık haklarını” gündeme getirebilirler (Buğra, 2013: 223).

Özetlemek gerekirse, devletin halihazırda yetersiz olan sosyal boyutları neoliberalizm ve dünya piyasalarına uyum amacıyla tamamen budanmakta; yoksul ailelere kömür yardımı da dahil olmak üzere yoksullukla mücadele, devletin ya da ilgili kurumların “hayırseverliğine” havale edilmektedir. Bu stratejilerin varlığı yoksullukla mücadele edildiği anlamına gelmez; ancak yoksulluğun yarattığı acıları bir ölçüde hafifletebileceği söylenebilir (Koray, 2005: 419-420). AKP'nin sosyal politika yaklaşımının Kıta Avrupa'sı modellerinden uzak; piyasaya müdahale öngörmemesi nedeniyle yeni-liberal modele ve geleneksel öğeler ve yardım mekanizmasına verdiği önem sebebiyle Latin Çevresi modeline yakın olduğu söylenebilir. Bu model, piyasanın mümkün olduğunca az sınırlanacağı, piyasanın yaratacağı tahribatın ise mümkün olduğunca devlet dışındaki aktörlerce yatırılacağı, geleneksel öğeler ile liberal modelin karışımı melez bir modeldir. AKP, benimsediği neoliberal politikaların doğası gereği işçilerin örgütlülüklerini zora sokmakta, devletin sosyal yükümlülüklerini azaltmakta, buna karşın gelecekte beklenenleri kırılmış, güvencesiz, örgütsüz, yoksul ve yoksun kitlelerin “imdadına” koşacak ve söz konusu kitlelerde bağımlılık, itaat ve müşteri duygusu yaratacak mekanizmaları devreye sokmaktadır (Çelik, 2010: 68).

Tarımdan koparak madenlerde çalışmaya mecbur bırakılan yoksul kitlelerin (TZOB, 2014; Genç, 2014) enerji üretimi ve ısınma probleminin çözümünde ihtiyaç duyulan kömürü ürettikleri, ancak Türkiye'nin birçok kentindeki yoksul ailelerin ise ihtiyaç duydukları kömürü piyasadan satın alabilecek ölçüde gelir elde edemedikleri için SYDGM ve TKİ aracılığıyla 500 kg'ya kadar kömürü yardım olarak aldıkları bir durum söz konusudur. Kömürü üreten yoksul işçileri de, aynı kömürü ancak yardım yoluyla alabilen çalışan-işsiz yoksulları da yaratan ekonomik paradigma neoliberalizmdir. İnsana yakışır iş bulmak ve insanca yaşamaya yetecek ücreti kazanmak yerine yardım alarak yaşamak, birçok kentte sermayenin yanı sıra yoksulluğun da birikmesine neden olmakta ve sosyal çevreyi de dönüştürmektedir.



### 3. Türkiye’de Kömür Madenciliğinin Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de kömür madenlerinde çalışma ilk olarak Zonguldak bölgesinde başlamıştır. Osmanlı Devleti döneminde üretim amaçlı madencilik yerine maden haklarının ticareti olarak ifade edilebilecek bir yaklaşım sergilenmiştir. “Maden ruhsatı ticareti” devlet açısından da yararlı görülmüş; ekonomik bir amaç güdülmeksizin söz konusu ticaretten devlete harç ve resim kazandırmak amacıyla çeşitli düzenlemeler yapılmıştır (Tamzok, 2008: 181). Kapitülasyonların da etkisi ile Osmanlı Devleti zamanla başta İngiltere, sonrasında ise Fransa ve Almanya tarafından pazar olarak kullanılmaya başlanmıştır. Demiryolları başta olmak üzere söz konusu ülkelerin “emperyalist yatırımları” Osmanlı topraklarının nüfuz alanlarına bölünmesinin ve ekonomik kaynaklarının ele geçirilmesinin mekanizmalarını oluşturmuştur. Zonguldak kömürü de bu ekonomik kaynakların başında gelmiştir (Tuncer, 1998: 27).

Bölgede Sultan Abdülmecit döneminde kömür üretimine başlanırken Ereğli havzası vakfedilerek yönetimi “Hazine-i Hassa”ya verilmiştir. Hazine-i Hassa dönemi 1848-1865 arası devam etmiş, mülkiyet Vakfa ait olmasına rağmen işletme ve ticaret karlarından yerli işbirlikçilerle İngiliz sermayesi yararlanmıştır. 1850’lere doğru “banker” adını alan Galata sarrafları borç ilişkileri sayesinde Zonguldak kömürünün işletilmesinde imtiyaz sahibi olmuşlar; 1859’da çıkarılan bir yasa ile Osmanlı toprağının özel mülkiyet konusu yapılmasına izin verilmesi ile bu bankerler ülkedeki pek çok arazide sadece gelire değil mülkiyete de sahip olmuşlardır. Bu tarihlerde Hazine-i Hassa, Havza’daki kömürün işletme hakkını bankerlerin kurduğu “Kömür Kumpanyası”na vermiştir. Ancak üretim, hem teknolojinin eski olmasından hem de gerekli yatırımlar yapılmadığından düşük kalmıştır. Ayrıca Osmanlı Devletinin kendi ekonomik kaynakları üzerindeki denetimini kaybetmesinin de etkisi ile ocaklar sürekli el değiştirmiş ekonomik talan devam etmiştir. 1853 yılında Rusya’ya karşı İngiliz ve Fransız ittifakı ile Kırım’a asker çıkarmayla gerçekleşen savaşta bölge, müttefik donanmasının kömür gereksinimini karşılamak için yapılan sözlü anlaşma ile savaş boyunca işletme hakkı İngilizlere verilmiştir. Hayvan gücü ile sağlanan taşıma yerine İngilizler tarafından havzaya dekovil (ray) hatları döşenmiş, ocaklarda standartlara uygun maden direkleri kullanılmaya başlanmıştır. 1854’de Rusya’nın yenilgisi ile işletme yeniden Kömür

Kumpanyası'na kalmıştır. 1865 Sultan Abdülaziz döneminde havzanın işletme hakkı bu sefer de buharlı gemilerin kömür gereksinimini karşılamak amacıyla Bahriye Nezaretine verilmiş Nezaret de faaliyet merkezi olarak Kozlu'yu belirlemiştir (Tuncer, 1998: 27-31). Denetimin Bahriye Nezaretine verilmesinin arka planında madenlerin çevre bölgelerinde yaşayan köylülerin Dilaverpaşa Nizamnamesi öncesi dönemde madende işçi olarak çalışmayı ve maden için gerekli ağaç kütüklerini hazırlamayı kendi istekleriyle kabul etmemeleri vardır (Koç, 2010: 58).

Bakanlık 1865-1908 arasında kömür işletmeciliği yapmış ve bazı yeniliklere de imza atmıştır. Bu dönemde kok fırınları ve toz kömürü değerlendirmek için briket fabrikaları kurulmuştur. Kömür ocaklarının açılması, kapatılması ve kömürün nakline ilişkin çeşitli kurallar konulmuştur. İşletmeciliğin denetimi için de kurumsallaşmaya gidilmiştir. Havzaya bakanlık adına yönetici olarak atanan Dilaver Paşa kendi adıyla anılan nizamname (1865) ile ocaklardaki çalışma koşullarına ilişkin bazı düzenlemeler yapmıştır (Tuncer, 1998: 31). Nizamnamenin amacı devletin gereksinim duyduğu kömürü ülke içinde sağlamak, bunu gerçekleştirmek için bölge köylülerine münavebeli çalışma (dönüşümlü, işçilerin gruplar halinde bir ay çalıştırılıp bir ay dinlenerek çalışması) yükümlülüğü getirmek ve köylünün kaçmasını önleyecek asgari yaşam koşulları sağlamaktadır (Koç, 2010: 58). Bunun için günlük çalışma süresi 10 saat olarak belirlenmiş ve bölgede yaşayan 13-50 yaş arası erkek nüfusa madenlerde 12'şer günlük münavebeli çalışma mükellefiyeti getirilmiştir. Ancak çalışma süresi uygulamada 16 saati bulmuştur (Tuncer, 1998: 27-31). Aslında amaçlanan bölgede kömür madenlerinde kömür çıkarılmasının düzenli bir şekilde yürütülmesidir. Çalışma süresinin belirlenmesinin yanı sıra işverenin alacaklıları arasında ücret alacaklarına öncelik tanınmıştır. İşçilerin önemsiz hastalıklarına işyeri doktorunun müdahale etmesi, ağır hastalıklarda ise işçinin eve gönderilmesine ilişkin düzenleme yapılarak hastalık, iş ilişkisinin sona ermesi açısından haklı sebep sayılmıştır. Düzenlemenin en önemli eksikliği konuyla ilgili bir denetim sistemi kurulmamış olmasıdır. 1869 yılındaki Maadin Nizamnamesi ile zorunlu çalışma uygulamasına son verilmiş, iş kazalarına karşı gerekli önlemlerin alınması, madende bir doktor ve gerekli ilaçların bulundurulması zorunlu kılınmıştır. İş kazalarında işçi ve ailesine mahkemece belirlenecek bir tazminat verilmesi ilkesi de benimsenmiş ancak işçinin kusuru varsa ona da ceza kesilmesi düzenlen-

miştir (Talas, 1992: 40). Düzenlemeler kapsamlı olmasa da ülkedeki ilk düzenlemeler olması açısından önemlidir. Ancak yapılan bu düzenlemelerde dahi yabancı etkisi söz konusudur. Zira Maadin Nizamnamesi 1810 Fransız Yasası'ndan uyarlanarak hazırlanmıştır. Nizamnamedeki önemli düzenlemelerden biri madenlerdeki ruhsat ticaretinin sınırlandırılmaya çalışılması ve toprak mülkiyetinden bağımsız bir "maden işletme hakkı" getirilmesidir. Nizamnamede yabancıların maden şirketlerine ancak hissedar olabileceği de kabul edilmiştir. Ancak yabancıların Osmanlı Devletinde taşınmaz mal edinmesinin önü açılınca Nizamnamede değişiklik yapılarak yabancıların iştirak şeklinde ya da bizzat maden üretmesinin önü açılmış ve düzenleme sonrası bölgede yabancıların hâkimiyeti artmıştır. 1902-1911 yılları arasında madencilik üretiminin büyük çoğunluğu (%65) yabancı sermaye tarafından yapılmış, vatandaşlar tarafından yapılan yatırımların oranı dönem sonunda %42,7'den %18,9'a kadar gerilemiştir (Tamzok, 2008: 181-182).

Dönemin düzenlemelerinde sermayedarları rahatsız eden hükümler, Osmanlı-Rus savaşında kömür fiyatlarının düşük tutulması, kömürün parasının zamanında ödenmemesi gibi nedenlerin de etkisi ile Padişah Abdülhamit'in emriyle sermayedarlar lehine yumuşatılmış, akabinde de bölgeye yerli-yabancı sermaye girişi hızlanmıştır. Yatırım yapanların etkisi ile demiryolları ve liman faaliyetleri gelişmeye başlamış bu dönemde Belçikalılar da yatırımlara ortak olmuştur. Ancak madenciliğin gelişmesi beraberinde ormanların tahribini de getirmiştir. 1909 yılında Havzanın yönetimi Ticaret ve Ziraat Nezaretine verilerek Havza-i Fahmiye (kömür havzası) Müdürlüğü kurulmuştur. Birinci Dünya Savaşı yıllarında yönetimi Almanlar üstlenmişler, Harp Kömür Merkezi kurularak başına bir Alman subayı getirilmiştir. Almanların Havzaya gelmesi ve savaşın da etkisi ile Fransızlar bölgeden çekilmiştir. Bu dönemde Kozlu bölgesi de İtalyanlar tarafından işletilmektedir. Savaşın kaybedilmesi ile Mondros Mütarekesinin 7. maddesi gereği Fransızlar 1920'de havzayı işgal etmişler ve yönetimi İtilaf Devletleri Kömür Komisyonu almıştır. Yerel güçlerin direnişi ile işgal 21 Haziran 1921'de kaldırılmıştır (Tuncer, 1998: 32-34; Tamzok, 2008: 183-184).

Cumhuriyet dönemi sonrasında da hem genel çalışma yasaları ile hem de bölgeye özel yapılan düzenlemelerle çalışma koşulları yeniden düzenlenmiş ve bölgedeki yabancı sermayeye ait işletmeler de devletleştirilmiş-

tir. Cumhuriyet döneminde madenlere özel bir önem verilmiş hatta çalışma hayatına ilişkin ilk düzenlemeler de bu alanda olmuştur. BMM döneminde 1921 tarihli 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun çıkarılmıştır. 1923 tarihli İzmir İktisat Kongresi'nde iktisat kongresi için çizilen "milli karakter" madencilik alanı için de esas alınmıştır. 1925 yılında Sanayi ve Maadin Bankası kurulmuş madencilik alanındaki girişimleri desteklemek amaçlanmıştır. 1927 yılında çıkarılan Teşviki Sanayi Kanunu ile de "milli" sanayi ve "milli" özel maden yatırımlarını özendirmek amaçlanmıştır (Tamzok, 2008: 185-186). Kurtuluş savaşı yıllarında maden imtiyazlarına bakıldığında tüm Anadolu'da 272'ye yakın imtiyaz olduğu görülmektedir. 1920-1925 arası kömür, bakır, simli kurşun ve boraks madenlerinin işletimi tamamen yabancılarda olup 1921 yılında 1298 madenin sadece 259'u devlete aittir. 1925 yılından itibaren devlet bölgeye işletmeci olarak girmiş ve bazı kömür arama şirketleri kurmuştur. Maadin Nizamnamesi, 2818 sayılı Maden Kanunu ile değiştirilmiştir (Aktaş, 2014: 7).

Cumhuriyetin ilk yıllarında özel sektör eli ile gerçekleştirilemeyen sanayi hamlesinin kamu girişimciliği ile sağlanmaya çalışılmıştır. Bu dönemde madencilğe özel bir önem verilmiş bu alanda yasal ve kurumsal yapıyı tamamlamak için 1935 yılında 2804 sayılı Yasa ile Maden Tetkik Arama Enstitüsü ve 2805 sayılı Yasa ile de Etibank kurulmuş, böylece devlet madencilik alanına yatırımcı ve işletmeci olarak girmiştir (Tamzok, 2008: 190). İlerleyen yıllarda devlet, ülkenin çeşitli bölgelerinde kömür madenleri de dâhil olmak üzere madencilik alanında pek çok girişimde bulunmuştur. 31.03.1937 tarih ve 3146 sayılı Yasa ile hükümetle Ereğli Şirketi arasında yapılan satın alma sözleşmesine istinaden maden ocaklarının imtiyazları ile bunların işletilmesine bağlı menkul ve gayrimenkuller devlete devir ve temlik ettirilmiştir. Ayrıca 30.05.1940 tarih ve 3867 sayılı Yasa ile de Amasra-Ereğli arasında bulunan tüm ocakların devletçe işletilmesine karar verilerek ocaklar devletleştirilmiştir. Türkiye kömürlerinin çağın tekniklerinden yararlanılarak iyi işletilmesi, uzman kadrolarca yürütülmesi amacıyla 22.05.1957 tarihinde 6974 sayılı Yasa ile kömür faaliyeti ile uğraşan kurumlar Etibank'tan ayrılarak kurulan, ayrı bir tüzel kişilik ile ekonomik bağımsızlığa sahip TKİ'na devredilmiştir. Kurumun faaliyetleri ve statüsü 08.06.1984 tarih ve 233 sayılı KHK ile yeniden düzenlenmiştir. Bu tarihten hemen önce de 11.04.1983 tarih ve 60 sayılı KHK ile TKİ bün-

yesinde faaliyet gösteren Ereğli Kömür İşletmeleri Kurumu yerine Kozlu, Karadon, Armutçuk, Üzülmaz, Amasra İşletmelerinden oluşan TTK Genel Müdürlüğünün kurulmasına karar verilmiştir (Aktaş, 2014: 8).

Ancak 24 Ocak kararlarıyla ekonomi alt yapısı 12 Eylül askeri darbesiyle de siyasi temelleri atılan neoliberal dönemin anlayışına uygun şekilde diğer sektörlerde olduğu gibi madencilik sektöründe de öncelik kamudan alınarak özel sektöre verilmeye başlanmış, sürecin yasal dayanağı ise 15.06.1985 tarih ve 3213 sayılı günümüzde de yürürlükte olan Maden Yasası'yla oluşturulmuştur. Yasayla, kamu kuruluşlarınca işletilen madenler de dâhil olmak üzere tüm madenler özel sektörün arama ve işletmesine açılmıştır. Bazı madenlerdeki devlet tekeline son verilmesine karşı yasanın çeşitli maddelerinin Anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle Anayasa Mahkemesine dava açılmış, Mahkeme de kimi maddelerin iptaline karar vermiştir (Kartalkanat, 1991, 59-60). 26.05.2004 tarih ve 5177 sayılı Maden Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun ile TTK'na özgü yasal düzenlemeler kaldırılarak havza Maden Kanunu kapsamına alınmıştır. 2005 yılından itibaren de rödovans usulü ile madenlerin işletilmesi söz konusu olmuştur (TTK, 2013b).

3213 sayılı Maden Yasasının 5. maddesi hakların bölünmemesi ilkesini kabul etmiştir. Düzenlemeye göre "arama ruhsatı, ön işletme ruhsatı ve işletme ruhsatlarından" hiçbiri hisselerle bölünemez; ruhsatların tek tüzel ya da gerçek kişiye ait olması gerekir. Amaç, işletilmesinde kamusal yarar olan madenlerin "rasyonel ve ekonomik" olarak yönetilmesidir. Aslında rödovans ya da maden kira sözleşmesinin Maden Yasasında ya da diğer mevzuatta bir düzenlemesi yoktur ve ruhsatların bölünmemesi ilkesi gereği ortaya çıkarılmıştır. Uygulamada maden ruhsatlarının bölünme yasağı rödovans sözleşmeleri ile aşılmaktadır. rödovans sisteminin hukuki dayanağı 3213 sayılı Maden Yasasının 28. maddesi olarak gösterilmekte dolaylı olarak rödovans sözleşmelerinden bahsedildiği iddia edilmektedir. Düzenlemede maden işletmecisinin kendisine maddi destek arayabileceği, işletme iznini başkasına kiralayabileceği ve kanun önünde teknik ve mali yönden tek sorumlunun ruhsat sahibi olacağına ilişkin düzenlemenin rödovansın önünü açtığı belirtilmektedir. Ayrıca 06.11.1990 tarih ve 20687 sayılı RG'de yayınlanan Maden Yönetmeliğinin 32. maddesinin de rödovans sözleşmesinin Maden İşleri Genel Müdürlüğüne bildirilmesi zorunlu kılınarak rödovans ve maden kira sözleşmesinin dolaylı olarak

kabul edildiği ileri sürülmektedir. Yönetmelik, ruhsat sahibinin rödovans sözleşmesinin yapıldığı tarihten itibaren bir ay içinde Maden İşleri Genel Müdürlüğüne bildirilmesini gerekli kılmaktadır. Uygulamaya bakıldığında rödovans karşılığında maden ruhsatının da devredildiği görülmektedir. Rödovans sözleşmesine dayanarak cevher üreten rödovansçı aslında çıkardığı cevherin mülkiyetine sahip olmaktadır. Rödovans sözleşmesine ilişkin düzenlemeler Maden Yasasında yer almadığından uygulamada Borçlar Hukuku hükümlerinden yararlanılmaktadır (Topaloğlu, 2001: 249-251). Uygulamada da görüldüğü gibi rödovans sözleşmesi aslında hukuken uygun olmayan bir sözleşme türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Maden Yasası açıkça ruhsat devrini engellemekte, bu durumda da yasaya karşı bir sözleşme yapılmaktadır. Bugün maden ocaklarına bakıldığında yaygın olarak özel sektör tarafından işletildiğini ve en büyük alıcının da devlet olduğunu görülmektedir. Ancak özel maden ocakları da son dönemde yapılan torba yasa değişikliği bahane edilerek birer birer üretimi durdurma kararı vermektedir. Bu görünümü nedeniyle de madenler halen çalışma ilişkilerinin en hareketli alanını oluşturmaktadır.

#### **4. Geçmişten Günümüze Madenlerde Çalışma Koşulları**

Madenler en kötü çalışma koşullarının olduğu yerler olup ağır ve tehlikeli işler arasında yer alması madenlerdeki çalışma koşullarını daha da ağırlaştırmaktadır. Durum Türkiye için de geçerlidir ve madenlerdeki çalışma koşullarının her dönemde kötü olmasının yanı sıra maden sektörü en ölümcül iş kazalarının gerçekleştiği sektördür. Madenlerde çalışan işçi sayısının fazla olması bir iş kazasındaki ölüm ve yaralanma sayılarını da arttırmaktadır.

Ereğli Kömür Havzası üzerinden çalışma koşulları incelenecek olursa Havzada 19. yüzyılın ikinci yarısı ile 20. yüzyılın başlarında çalışan işçiler iki gruba ayrılmaktadır. Bunlar çalışma mükellefiyeti olan işçiler ile çalışmaya gönüllü gelen işçilerdir. Çalışma zorunluluğu olan işçiler de üç gruba ayrılmaktadır. İlk grup kömür madenciliğini kendine meslek olarak edinenler olup o yörede yaşayan ya da yerleşenlerdir (Talas, 1992: 81). Bunlar 1867 yılından itibaren madende münavebeli olarak çalışmakta, bu çalışma karşılığı askerlik hizmetinden muaf tutulurken oldukça düşük ücret almaktadırlar. Şehirlilerin bazıları da çalışma mükellefidir. Üçüncü

grup ise nizamiye askerleridir. Serbest işçilerin ilk grubu yerüstünde çalışan Osmanlı uyruklu işçilerdir. İkinci grup ağırlıklı olarak Doğu Anadolu'dan gelen münavebeli işçilerin gereksinimi karşılama yetersiz kalması durumunda istihdam edilen yeraltı işçileridir. Üçüncü grup ise genelde amele çavuşluğu yapan vasıflı yabancı işçilerdir (Quataert, 2009:19).

Başlangıçtan 1940'lı yıllara kadar çalışma ve yaşam koşullarına bakıldığında üretimde genel olarak basit araç ve gereçlerin (kazma, kürek, balta vb.) kullanıldığı, herhangi bir sosyal güvencenin ya hiç olmadığı ya da asgari düzeyde olduğu, düşük ücretlerin ödendiği ve çoğu zaman da bu ücretlerin ödemesinin yapılmadığı ya da geciktirildiği, işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik hiç bir koruyucu tedbirin (koruyucu giysiler, tozu engelleyici önlemler, havalandırma vb.) alınmadığı, çocuk işçilerin çalıştırıldığı, yatakhane-yemekhane-banyo olanaklarının olmadığı bir çalışma ortamı vardır. İş kazası meydana geldiğinde işverenin tazminat ödeme yükümlülüğüne ilişkin düzenleme var olsa da tazminatların ödenmediği görülmektedir. Kömür ocak dışına küfe ve el arabası ile taşınmaktadır. Çalışma süreleri bazı nizamnamelerle sınırlansa da genel olarak 16-17 saatlik bir çalışma söz konusudur. Köylüler ocağa yürüyerek gidip gelmektedir. Denetimle ilgili büyük bir eksiklik vardır. Ocaklarda doktor ve ilaç bulunmamaktadır. Bu dönemde ormanlar da yoğun şekilde talanı edilmektedir (Tuncer, 1998: 48-49).

Dilaverpaşa Nizamnamesinde maden işçilerine gece dışarıda kalmamaları için koğuş yaptırılması, kazmacılara liyakatine ve işine göre ücret ödenmesi söz konusudur. Günlük fiili çalışma süresi 10 saat olup hafta tatili yoktur. Müslümanlar için iki bayramda, Hıristiyanlara Paskalyada izin verilmektedir. İşçiler ocaktan kaçarsa iki kat çalışma cezasına çarptırılmaktadır. Maden işletmecileri kendi ocakları için ayrılan işçiyi göndermez ve ona iş vermezse, yevmiyelerini ödemek zorundaydı ve işçi alacakları öncelikliydi (Koç, 2010:67).

1921 tarihli 151 sayılı Yasada kömür madenlerinde çalışan işçilerin çalışma koşulları ile sosyal güvenliklerine ilişkin bazı düzenlemeler yapılmıştır. Düzenleme yapılan konular; konut, çalışma süreleri (günde en fazla 8 saat), çalışma süresinden işçinin oluru ile fazla çalışma yapılması durumunda iki kat zamlı ücret, ücretin üçlü (hükümet-işçi-işveren) temsil ile belirlenmesi, 18 yaşından küçüklerin maden ocaklarında çalıştırılmasının yasaklanması, zorunlu çalıştırmanın yasaklanması, işverenlerin iş kazala-

rına karşı önlemler alması, ihtiyat ve teavün sandıklarının kurulması gibi konulardır (Talas, 1992: 82-86). Bu sandıklara işveren tarafından işçi ücretinin %1'inden az olmayacak şekilde bir miktar yatırılması, hastalanan ve kazaya uğrayan işçilerin işveren tarafından tedavi ettirilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca iş kazası eğer işverenin kusuru ile oluşmuşsa işçinin ailesine işverence tazminat ödenmesi zorunlu tutulmuştur (Koç, 2010: 98).

3008 sayılı İş Yasası ile çalışma koşullarında kimi iyileştirmeler yapılmaya çalışılmışsa da İkinci Dünya Savaşı genel olarak çalışma rejiminde, özellikle de madenlerdeki çalışma koşullarında kötüleşmeye neden olmuştur. Bu dönemin çalışma rejimine etki eden en önemli yasa 4417 sayılı (RG 26.1.1940) Millî Koruma Kanunudur. Yasa savaş döneminin etkilerini yansıtmaktadır. Yasanın çalışma hayatı açısından önemi mükellefiyet uygulamaları getirmesindedir. Uygulama, savaş sonrası dönemde de söz konusu olmuş, ağırlıklı olarak köylülere ve az sayıdaki kentteki işçilere de çalışma mükellefiyeti getirilmiştir. Seferberlik dolayısıyla işgücü arzında ortaya çıkan azalmadan kaynaklanan işgücü açığını gidermeye yönelik çıkarılan ve 500 bin ücretli işçiye etkileyen Yasa, koruyucu sosyal hükümlerin pek çoğunu da askıya alınmıştır. Yasa ile çalışma süreleri uzatılmış, yasal tatil olanakları sınırlanmış; kadın ve çocukların istihdamı konusundaki yasal sınırlamalar bertaraf edilerek aynı koşullar onlar için de geçerli kılınmıştır. Ancak tüm bu önlemler madencilik sektöründe gerekli olan işgücünü sağlamaya yeterli olmadığından bu kesim için işgücü gereksinimi zorunlu çalışma "iş mükellefiyeti" ile sağlanmaya çalışılmıştır (Makal, 2007: 164-167). Uygulamayı yönetmek üzere Havza'da bir İş Mükellefiyeti Müdürlüğü kurularak çalışmaktan kaçan köylü işçileri yakalamak için bir Tahkimat Komutanlığı oluşturulmuştur. İşçilerin çalışması için ocakta ve yaşadıkları alanda şiddet uygulanmıştır. Bu dönem pek çok işçi çalışmamak için kendini yaralama yolunu seçmiştir (Tuncer, 1998, 66). Yasa işyerini terk etme yasağı getirmiş, yasaya aykırı hareket edilmesinin yaptırımları 1944 yılında çıkarılan yasa ile daha da ağırlaştırılmıştır. Hükümet asgari çalışma saatlerini ve işyerlerinin açık kalacağı süreleri belirleme yetkisini eline almıştır (Tokol, 2005: 43).

Yasanın 9-10 ve 19. maddeleri maden mükellefiyeti açısından önemlidir. 9. madde hükümetin sanayi ve maden kurumlarındaki üretimi ve diğer işyerlerindeki mesaiyi, gerekli işçi kadrosunu ve uzman elemanlarını temin edebileceği ve bu nedenle vatandaşlara ücretli iş mükellefiyeti



getirilebileceğini düzenlemektedir. 10. madde sanayi ve maden kurumlarında ve diğer işyerlerinde çalışan işçiler, mühendisler ve çeşitli çalışanların çalıştıkları kurumu veya işyerini kabul edilebilir bir mazeret olmaksızın ve haber vermeksizin terk edilemeyeceğini hükme bağlamaktadır. 19. madde ise gerekli durumlarda işlerin mahiyet ve ihtiyacın derecesine göre günlük iş saatlerinin her gün 3 saate kadar arttırılabileceğini belirlemektedir. Yasanın çıkmasından sonra Ereğli Kömür Havzası'nda 27 Şubat 1940 tarihinde iş mükellefiyeti tesis edilmiş, 22 Şubat 1941'de de 16 yaşından büyük erkek çocukların maden işlerinde çalışmasına ilişkin karar alınmıştır. Yasa henüz yeni olan İş Kanununun koruyucu hükümlerinin uygulamaya geçmesini engellemiş, uzun süre yürürlükte kalmış ve çalışma koşullarını ağırlaştırarak zorunlu çalışma yöntemini getirmiştir (Makal, 2007: 167-171)\*.

Günümüzdeki çalışma koşulları açısından inceleme yapabilmek için öncelikle hangi işyerlerinin maden işyeri sayılacağına bakmak gerekir. Maden Yasasının 1. ve 2. maddelerinde hangi işyerlerinin maden işyeri sayılacağı belirtilmiştir. Düzenlemeye göre; madenlerin aranması, hazırlanması ve işletilmesi ile ilgili olarak arama ruhsatlı işletme hakkı talepli, işletme ruhsatlı veya işletme imtiyazlı maden işyerlerinde, yerüstünden yeraltına veya yeraltından sürülen düz ve eğik galeriler, kuyular, kömür ve cevher içerisinde sürülen her türlü yollar, üretim sahaları madendeki faaliyetin devamı ile ilgili her türlü yeraltı açıklıkları, yeraltında bulunan yardımcı tesisler, yeraltı işleri sayılmaktadır. Yeraltı işlerinde uygulanan münavebeli çalışma sistemi, işçilerin gruplar halinde bir ay çalışıp, bir ay dinlenmesi esasına dayanmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2013: 443).

Madenlerdeki çalışma koşullarına ilişkin 4857 sayılı İş Kanunundaki en önemli düzenleme madde 66/a'da belirlenmiştir. Ancak Soma faciası sonrası 10/09/2014 tarih ve 6552 sayılı Torba Yasa ile İş Kanununun bazı maddelerinde madenciler lehine bazı değişiklikler yapılmıştır. İş Kanunu'nun 66/a maddesindeki düzenlemede "Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, delhizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler" in işçinin günlük çalışma süresinden sayılacağı görülmektedir. Yasadaki bu düzenlemeye rağmen

\* Mükellefiyet konusunda ayrıntılı bilgi için Bkz. Makal, 2007.

bu sürelerin işverenlerce iş süresine dâhil edilmediği Soma faciasında görülmüştür.

6552 sayılı Torba Yasa ile İş Kanununun 41. maddesinde yapılan değişiklikle (md. 4) Yasanın 42. maddesindeki “Zorunlu nedenlerle fazla çalışma” ve 43. maddesindeki “Olağanüstü hallerde fazla çalışma” halleri dışında yer altında çalışan işçilere kendi istekleriyle ya da istekleri dışında fazla çalışma yaptırılmayacağı hükme bağlanmıştır. Yasanın 42 ve 43. maddelerine göre yaptırılacak fazla çalışmada ise “haftalık 36 saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere artırılması suretiyle ödenir” hükmüdür. İş Kanunu’nun yeraltı işçileriyle ilgili değişiklik yapılan diğer bir maddesi ise yıllık ücretli izin süresini düzenleyen 53. maddesidir. Maddeye eklenen bir fıkra ile (md. 5) “Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün artırılarak” uygulanacağı düzenlenmiştir. Bu durumda 53. maddedeki yasal yıllık izin sürelerine yeraltı maden işçileri için ilave dört gün eklenecektir. İş Kanunu’nun çalışma süresini düzenleyen 63. maddesinin birinci fıkrasına eklenen cümle ile “yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için yer altındaki çalışma süresi; haftada en çok 36 saat olup günlük 6 saatten fazla olamaz”. Böylece diğer işçiler için belirlenen haftalık 45 saatlik çalışma süresinden önemli ölçüde indirim yapılmıştır. Maden işçilerinin çalışma koşullarına ilişkin önemli bir değişiklik de Maden Yasasına eklenen (md. 9) ek madde 9 ile yapılmıştır. Düzenlemeye göre “Maden Yasasının 2. maddesinde sayılan 4. grup madenlerden “liniyit” ve “taşkömürü” çıkarılan işyerlerinde, yer altında çalışan işçilere ödenecek ücret miktarı 4857 sayılı Kanunun 39. maddesi uyarınca belirlenen asgari ücretin iki katından az olamaz”.

Tüm bu değişiklikler ve önceki düzenlemeler göz önüne alındığında maden işlerinin yeraltı işlerinde çalışan işçilerin başlıca çalışma koşulları aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

- Haftalık çalışma süreleri 36 saat olup günlük 6 saatten fazla çalıştıramazlar.
- Asıl çalışma yerlerine inme ya da girme süreleri ve bu yerlerden çıkmak için gereken süreler işçinin günlük çalışma süresinden sayılır. İşveren bu süreleri iş dışı süre olarak değerlendiremez.
- Ücretler asgari ücretin en az iki katı kadardır.

- Zorunlu nedenler ve olağanüstü haller dışında bu işçilere fazla çalışma yaptırılamaz. Eğer bu tip durumlarda fazla çalışma yaptırılacaksa ücret en az %100 arttırılarak zamlı ödenir.
- Normal yıllık izin sürelerine 4 gün daha eklenir.

## 5. Maden İşçilerinin Sosyal Güvenlik Açısından Durumu

Maden işletmelerindeki işler özellikle de yeraltı işleri yıpratıcı işlerden olduğundan bu işlerde çalışanlar için kolaylaştırılmış emeklilik koşulları uygulanmaktadır (Sözer, 2013: 344; Tuncay ve Ekmekçi, 2013: 439). Bakanlıkça tespit edilen maden işlerinin yeraltı işlerinde sürekli ya da münavebeli olarak en az 20 yıldan beri çalışan sigortalılar için yaşlılık aylığı bağlanma yaşı 55 olarak belirlenmişse de (Şakar, 2011: 268), 10.09.2014 tarih ve 6552 sayılı Yasa ile aylık bağlanma yaşı 50'ye indirilmiş, ancak prim ödeme gün sayılarında herhangi bir değişiklik yapılmamıştır (Alper, 2014: 271). 5510 sayılı Yasa kapsamında ilk defa sigortalı olanlar için prim ödeme ile ilgili yeni bir düzenleme olmadığından 4/1-a (bağımlı çalışanlar) kapsamındaki sigortalıların da diğerleri gibi 7200 gün prim ödemesi gerekirken; bu sigortalılar 4/1-c (kamu görevlileri) kapsamındaysalar 9000 gün prim ödemiş olmaları gerekmektedir. Bu kişilerin prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi hesaplanırken Yasanın 40. maddesinde düzenlenen fiili hizmet süresi zammı da ayrıca dikkate alınacaktır (Güzel vd., 2012: 567). 5510 sayılı Yasa ile yeraltı işlerinde çalışanlar için getirilen kolaylaştırıcı hükümler 5510 sayılı yasa öncesi dönemde sigortalı olanlar için farklı olasılıklara göre düzenlenmiştir (Sözer, 2013:344-345; Şakar, 2011: 268-269):

- Süreli olarak yeraltı maden işlerinde çalışan işçi 20 yıl sigortalılık süresine sahip ve aynı zamanda 5000 gün MYÖS (Malullük Yaşlılık Ölüm Sigortası) primi ödemişse yaş şartı aranmadan emekli olabilir (5510 sayılı Yasa Geç. md. 9/V-a).
- İşçi yeraltı münavebeli işlerde çalışmış ise, 25 yıl sigortalılık süresi ve 4000 gün prim ödeme koşulu ile yine yaş şartı aranmaksızın aylığa hak kazanabilir (5510 sayılı Yasa Geç. md. 9/V-b).
- Çalışmalarının bir kısmını yeraltı maden işinde sürdürmüş sigortalılar yeraltı çalışmaları için 1800 gün prim ödemiş ve 50 yaşa ulaşmışlarsa emekli olabilirler (5510 sayılı Yasa Geç. md. 9/V-c).

Maden işyerlerinde yeraltında geçen çalışmaların her 360 günü için prim ödeme gün sayısına 180 gün eklenir. Emeklilik yaş hadlerinde de bu işlerde en az 1800 gün çalışmış olmak şartıyla indirim yapılır. 360 günden eksik sürele ait fiili hizmet süresi zammı 360 güne orantılanarak hesaplanır. Ancak bundan yararlanabilmek için maden işlerinin yeraltı işlerinde çalışmış olmak ve risklere maruz kalmak şarttır. Fiili hizmet zammından yararlanabilmek için bu işlerde en az 1800 gün çalışmış olmak zorunludur. Ancak prim ödeme gün sayılarına eklenen fiili hizmet süresi zammı ile yaş hadlerinde süre sınırı uygulanmaz (Tuncay ve Ekmekçi, 2013: 444).

## **6. Madenlerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**

Neoliberal politikalar, esnek birikime ve rekabet koşullarının artmasına, “yoğunlaştırıcı ve sıkılaştırıcı çalışma” ile yüksek devir hızlı çalışma temposunun hızlanmasına ve beraberinde de iş kazalarındaki artışa neden olmaktadır. Bu çalışma biçiminin büyüyerek devam etmesi Türkiye'nin ölümlü ve yaralanmalı iş kazaları açısından Avrupa'da birinci, dünyada ise üçüncü sırada yer almasına neden olmuştur. Türkiye'de iş kazalarının en çok görüldüğü iki sektör inşaat ve kömür madenleridir. Madenlerdeki “patlamalar, yangınlar ve göçükler” bu alanda yaşanan kazalardaki ölüm riskini arttırmaktadır (Güler Müftüoğlu & Taniş, 2010: 190-192). 2014 yılında yaşanan Soma ve Ermenek faciaları bu risklerin gerçekleştiği anlar olarak ülke tarihine geçmiştir. Soma faciasından sonra 11/09/2014 tarih ve 29116 (M) sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 6552 sayılı Torba Yasa çıkarılmış ancak yasanın maliyetleri arttırdığı gerekçesiyle önce Zonguldak'ta sonra da Soma'da yüzlerce işçi (üstelik de bazıları bir telefon mesajı ile) işsiz kalmıştır. Ancak söz konusu yasal değişikliğin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından büyük bir değişim yaratmadığı 28 Ekim 2014'de Karaman'ın Ermenek ilçesinde gerçekleşen kaza ile ortaya çıkmıştır.

İş kazaları ile mücadele ve iş güvenliğini sağlamak amacıyla 20/06/2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (RG 28339 sayı 30/06/2012 tarih) kabul edilmiş olsa da düzenleme, kazaların azalması konusunda etkili olmamıştır. Kanunun pek çok maddesinde işverenin işçiyi gözetme borcu düşünülerek işe alımdan çalıştırmaya; eğitimden sağlığa, tehlike anında önlemlerden risk değerlendirmesine kadar pek çok konuda yükümlülükler getirilmiştir. Kanunda hem kamu hem de özel

kesim çalışanları düşünülerek düzenlemeler yapılmış; çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini korumak işverenin görevi olarak belirlenmiştir. Önleyici, iyileştirici ve koruyucu önlemlere özel önem verilmiş, her işyeri için risk değerlendirmesi yapılması istenmiştir. Tüm işyerlerine işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirme zorunluluğu getirilmiş, gerekirse bu konuda hizmet satın alınmasının önü açılmıştır. Eğitim ve bilgilendirmeye önem verilmiş, katılım mekanizmaları yaratılmaya çalışılmıştır. Gerekliğinde devlet desteğinden de bahsedilmiş, idari para cezaları arttırılmıştır. Ayrıca Kanun’la toplumdaki güvenlik bilincinin arttırılmasına yönelik olarak radyo ve televizyon kurumlarına kamu spotu yapma zorunluluğu getirilmiştir (Kılış; 2014: 71-72).

Ancak konunun yasa ile düzenlenmesi iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmamış hatta Türkiye tarihinin en ölümlü iş kazası bu yasadaki son gerçekleşmiştir. Yasadaki temel bazı sorunlar aslında bu kazalarda da gözler önüne serilmiştir. Fişek’in (2014) de belirttiği gibi iş sağlığı ve güvenliğinde “insan önce gelir”, bu iş bir “takım oyunudur” ve “hak sahipleri haklarına sahip çıkmadan başarı elde edilemez”. Uygulamalarda bu üç ilke göz ardı edilmekte; insandan önce belge, çeşitli nedenlerle yetersiz kişilerin iş güvenliği elemanı olması ve iş güvenliğinin sadece bir teknik iş olarak görülerek teknik yönü ağır basan kişilerin bu yetki ile donatılması, işyeri hekimlerinin önemsizleştirilerek denetimlerin ihmal edilmesi başlıca sorunlu alanları oluşturmaktadır. Kanun, sosyal hakları gözardı ederek alanla bağlarını da zayıflattığından başarı şansını da düşürmüştür (Fişek, 2014: 382-384).

Yasanın diğer bir önemli sorunu işçi sağlığı ve iş güvenliği alanına da “hizmet alımı” yöntemini getirmesidir (Güneş, 2014: 10). Yasanın 6/1-a. maddesinde işverene çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir. Eğer çalışanlar arasında belirlenen niteliklere sahip personel yoksa işverene bu hizmetin hepsini ya da bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alma olanağı tanınmıştır. Hatta işveren, belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahipse, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi de üstlenebilir. Maddedeki düzenlemeye bakıldığında iş güvenliğinde denetim hizmetinin piyasaya açıldığı açıkça görülmektedir. Kanunun iş güvenliği denetim modeline yeni bir boyut kazandırdığı, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin de önleyici denetim yapabilmelerine olanak tanıdığı; “böy-

lece sınırlı sayıdaki denetim elemanlarıyla yine sınırlı sayıda işyerine ulaşabilen kamu denetimi yanında, bir otokontrol mekanizması oluşturulduğu" iddia edilse de (Orhan, 2014: 24), çok sorunlu bir alanda piyasaya bırakılan bir otokontrol sistemine bel bağlanmaktadır. Zira işveren ister iş güvenliği uzmanı çalıştırsın isterse de ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmeti almış olsun, bu birimlerle arasında bir ücret ilişkisi kurulacaktır. İşverenle iş güvenliği uzmanı arasında ücret ilişkisinin kurulması durumunda iş güvenliği uzmanlarının özgür iradeleri ile denetim yapma olanağına önemli bir sınırlama getirilmiş olur. Bazı durumlarda işverenin kendisinin de bu hizmeti verebilecek olması ise ayrı bir tartışma konusudur. İşverenin kendi işyerinde denetim işlevini de üstlenmesi, yaptırımların zayıflamasına da neden olacağı gibi denetim uygulamasının amacına da terstir.

Madenlerin denetiminde ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ile ETKB birlikte sorumludur. Ancak uygulamaya bakıldığında 1,5 milyondan fazla işyerinin denetimi için ÇSGB bünyesinde sadece 1034 yetkili iş müfettişi ve müfettiş yardımcısı görev yapmaktadır (Çelik, 2014a: 7). Bu durum iş müfettişlerinin her işyerine uğramasını olanaksızlaştırmakta, denetim süresinin kısalmasına ve tüm sahanın denetlenememesine neden olmaktadır. Denetimlerin haberli yapılması ise diğer bir sorundur. Zira denetimden haberi olan işverenler iş müfettişine gösterecekleri alanı iş güvenliğine uygun hale getirmekte bu da denetimin istenen fonksiyonu sağlamamasına neden olmaktadır.

Madencilikte özellikle yer altı işlerinde en önemli iş riskleri aşağıdaki nedenlerle ortaya çıkmaktadır (Güneş, 2014: 10):

- Özellikle üretim bacalarında ve klavuz arınlarında uygun ve yeterli tahkimat yapılması nedeniyle arın patlaması, göçük, tavan ve yarlardan malzeme düşmesi.
- Uygun ve yeterli havalandırma sisteminin bulunmaması nedeniyle metan gazının deşarj edilememesine bağlı metan yanması ve grizu patlamaları.
- Nefeslik ve kaçamak yolu olarak ikinci bir çıkış bulunmamasına bağlı acil durumlarda işçilerin güvenlice tahliye edilememesi.
- Tehlikeli gazlar için erken uyarı sisteminin ve gaz ölçüm cihazlarının bulunmamasına bağlı gaz ölçümlerinin yapılamaması, ferdi maske-

lerin olmamasına ya da kullanımını bilmemeye bağlı tehlikeli gazlardan etkilenme ve zamanında ocağı tahliye edememe.

- İlk yardım ve tahliye istasyonlarının kurulmaması ya da istenilen nitelikte olmamasına bağlı kurtarma ve ilk yardım işlerinin zamanında yapılamaması.
- Patlayıcı maddelerin ocaklarda kullanılacak özellikte olmaması, ehliyetsiz kişilerce ateşlenmesi ve güvenlik önlemlerine uyulmaması nedeniyle ortaya çıkan tehlikeler.
- İşçilerin nakliyede kömür taşımada kullanılan vagonlara binmesi sonucu ortaya çıkan kazalar.

Ayrıca Soma faciasında ortaya çıkmıştır ki mesleki eğitimde olması gereken işçilerin eğitimde gösterilmesine rağmen madende çalışmaları nedeniyle de ölü sayısı artmıştır. Bu da bize iş güvenliği eğitimlerinin işçilere “kâğıt üzerinde verildi” olarak gösterildiğini, pek çok işçinin ağır ve tehlikeli işte çalışsa bile herhangi bir eğitim almadan işe başlatıldığının kanıtıdır. Oysa 6331 sayılı Yasanın 17/7. maddesine göre eğitimin maliyetleri çalışanlara yansıtılmaz ve eğitimde geçirilen süre de çalışma süresinden sayılır. Dolayısıyla işçiler eğitimde olduğu süreye ilişkin ücretlerini tam olarak alırlar. Soma faciası göstermiştir ki işverenler işçileri eğitimde gösterse de aslında fiili olarak onları çalıştırmakta ve böylece üretim yapılmayan süreye ilişkin ücret borcundan kaçınmaktadırlar.

SGK (2012) verilerine göre, 2012 yılı itibari ile gerçekleşen iş kazası ve meslek hastalıklarına bakıldığında “Kömür ve linyit çıkarılması” işlerinde toplam 67 iş kazası gerçekleşmiş bu kazalarda 8.828 erkek işçi iş kazasına maruz kalmış; 55 meslek hastalığı tespit edilmiş, bunlara da 231 erkek işçi maruz kalmıştır. İş kazası sonucunda 67 erkek işçi sürekli iş göremezliğe uğramış, 20 erkek işçi de yaşamını yitirmiştir. Meslek hastalıkları sonucunda 55 erkek işçi sürekli iş göremezliğe uğramıştır. Aynı dönemde erkek işçiler için ayakta geçirilen geçici iş göremezlik süresi 136.803 gün, hastanede yatarak geçirilen süre ise 2452 gün olmuştur. Meslek hastalıkları için bu süreler sırasıyla 66 gün ve 47 gün olarak gerçekleşmiştir (SGK, 2012). İstatistikler incelendiğinde ülkemizde en fazla iş kazasının gerçekleştiği işler kömür ve linyit çıkarma işleri iken, işe bağlı ölüm olaylarının da en fazla gerçekleştiği işler arasındadır. 2014 yılı verileri istatistiklere yansıtıldığında bu oranın daha da artacağı şüphesizdir.

Madenlerdeki iş güvenliğine ilişkin son gelişme ise Soma faciasından sonra da sık sık gündeme gelen ILO'nun 176 sayılı Maden İşyerlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesinin TBMM tarafından kabul edilmesidir (Sendika.org, 2014). Kamu ya da özel, yer altı ve yer üstü ayrımı yapılmaksızın tüm maden işyerleri 176 sayılı ILO sözleşmesi kapsamındadır ve sözleşme üretim öncesi ve sonrasında tüm süreçlerdeki kuralları içermektedir. Madenlerde güvenlik ve sağlığın denetlenmesi, müfettiş tarafından teftişi, ölümcül veya ciddi kazaların teftişinin ve tutanağının, tehlikeli olayların ve maden felaketlerinin prosedürü, kaza ve hastalıklarla tehlikeli olaylarda istatistiklerin derlenmesi ve yayınlanması, madenlerde sağlık ve güvenliğin tehlikeye düşmesi durumunda faaliyetlerin durdurulması ya da kısıtlanması konusunda yetkili otoritenin görevlendirilmesi, sağlık ve güvenlik önlemleriyle ilgili konulara işçi temsilcilerinin katılması, üretim-depolama-ulaşım ve patlayıcı kullanımının denetim altına alınması, kurtarma-ilk yardım ve uygun medikal malzemelerin madenlerde bulundurulması, yeraltı maden işçilerine yeterli solunum cihazı sağlanması, terk edilmiş maden çalışmalarında koruyucu önlemler alma, riskli maddelerin ve atıkların ortadan kaldırılması zorunluluğu getirilerek maden işçiliğinin doğasına uygun tedbir ve önlemler almada işveren yükümlü kılınmıştır. Sözleşmenin diğer bir önemli düzenlemesi ise sorumluluğu yine işverende olmak üzere madencilerin yer altına mahsur kalması durumunda tespitlerini sağlayacak bir sistem kurulması zorunluluğu getirilmiş olmasıdır. Sözleşmede yaşam odalarına dair bir düzenleme bulunmamakla birlikte işverenin gereken her önlemi almasına ilişkin düzenleme eğer gerekliyse bu önlemin alınmasını da gerektirmektedir (Yorgun, 2014).

## **7. Madencilikte Özyönetim; Modası Geçmiş Bir Ütopya mı, Rasyonel Bir Strateji mi?**

Hâlihazırdaki uygulamalarda gerek işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması ve sosyal güvenliğe ilişkin süreçlerin işletilmesi, gerekse de üretimde verimliliğin artırılması konularında temsil ve denetim mekanizmalarının işletilmeye çalışıldığı görülmektedir. Çalışmamızın bu kısmında temsil ve denetim mekanizmalarının tümüyle işçilerde olduğu çeşitli özyönetim deneyimlerini öncelikle çalışma koşulları açısından değerlendireceğiz. Verimliliğin artırılmasında çalışanların fikirlerine danışılmasının ve çalı-



şanların istekleri doğrultusunda düzenlemelere gidilmesinin sıradan işletmelerde olduğu kadar, maden işletmelerinde de kritik rol oynayacağı bilinmektedir (Bkz. Konuk v.d., 2006: 8). Ancak bu kısımda çeşitli sektörlerde farklı düzeylerde işletilmeye çalışılan “yönetime katılma” deneyimlerinden ziyade özyönetim deneyimleri üzerinde duracağız.

İşçi özyönetimi deneyimleri endüstriyel demokrasinin en ileri aşaması olarak değerlendirilebilir (Talas, 1997: 525). Temsil mekanizmalarından ziyade her işçinin eşit oy hakkına sahip oldukları işyeri/işletme konseyleri üzerinden işleyen bu deneyimlerin temsili demokrasiden ziyade doğrudan demokrasiye daha yakın olduğu savunulmaktadır. İşçi özyönetimi deneyimlerinin gerek SSCB’nin ilk birkaç yılı, Tito Yugoslavya’sı, Küba gibi tarihsel örnekleri itibariyle gerekse de son 20 yılda neoliberalizmin yarattığı ekonomik tahribat sonucunda genellikle taban hareketleri üzerinde yükselmiş, Bolivya, Uruguay, Arjantin, Venezuela v.d. Latin Amerika ülkelerinde üretilen ürün/hizmet farkı gözetilmeksizin pek çok sektörde başvurulan bir yol olarak (mermer üretimi, otel hizmetleri, plastik üretimi, tıp merkezi hizmetleri v.b.) gündeme gelebildiği görülmektedir (Bkz. Şahin ve Gökten, 2013).

İşçi özyönetimi deneyimlerine kömür madenciliği perspektifinden baktığımızda gerek Türkiye’den gerekse de İngiltere ve Brezilya gibi ülkelerden örneklerle karşılaşılmaktadır. Türkiye’deki örnekler tarihsel örnekler olmakla birlikte günümüzde söz konusu maden ocaklarının özyönetimle işletilmemesi sebebiyle başarısız olmuş deneyimler değildir; bunlar devletin kolluk kuvvetleriyle bastırılan ve yeniden eski sahiplerinin yönetimine geçirilen deneyimlerdir. 1969’da Alpagut, 1970’li yıllarda ise Yeni Çeltek maden işletmelerinde işçiler madenleri işgal ederek özyönetim sürecine geçmişlerdir.

1969’da çimento sanayine ve bölgeye linyit kömürü üreten Çorum Alpagut Linyit İşletmelerinde çalışan 786 işçi aylardır yaptıkları eylemlere ve greve yanıt alamayınca bir forum düzenlemiş ve sendika yönetiminin mesafeli tavrına rağmen 13 Haziran 1969’da işletmenin yönetimini ele geçirmişlerdir. Bu sürece gelinmesinde işçi ücretlerinin iki ayı aşkın süredir ödenmemesi, iş güvenliğinden sorumlu olan tek mühendisin çeşitli sebeplerle aylardır işletmeye gelmemesi, siyasal kadrolaşma ile işletmede bulunan ancak yüksek maaş aldığı halde ocağa gelmeyen yöneticilerin varlığı ve gerek özel işletmelere gerekse de devlet kurumlarına veresiye

kömür satışının gerçekleşmesidir. İşçilerin başlangıçtaki talepleri ücret alacaklarının verilmesi, torpil ve yolsuzluğun sona erdirilmesi, iş güvenliğinin sağlanması ve ocakların daha iyi yönetilmesi adına TKİ'ye devredilmesi gibi taleplerdir (Narin, 2014: 52).

Alpagut özyönetim deneyiminin temel organları tüm işçilerin oluşturduğu genel işçi kurulu ile bu kurulun seçtiği işçi konseyidir. Peşin satış stratejisini benimseyen işçi özyönetiminin işçi konseyi, üretim, satış v.d. faaliyetlere ilişkin haftalık raporlar vermiş, hatta bu raporları eski patronların aleyhte faaliyetlerine karşı yerel gazetelerle de paylaşmışlardır. Üretimden elde edilen net gelirin (üretimin sürmesi için gerekli harcamalar çıkarıldıktan sonra elde kalan miktar) nasıl bölüşüleceğini tüm işçiler birlikte tartışmış ve öncelikle alacakların ödenmesine karar verilmiştir. Alpagut Linyit işçi özyönetimi deneyiminin 27. gününde işçilerin Nisan ayı alacakları kapatıldığı gibi işçi ücretleri düzenli ödenmeye başlanmıştır. İşçilerin özgüvenlerini geliştiren işçi özyönetimi ile yönetilen madendeki üretim iki hafta içinde yaklaşık %50 artarken, civar köylerdeki insanların da özyönetime desteği artmıştır. Eski yönetimin üretilen kömürü devlet işletmelerinden özel işletmelere doğru torpil ve yandaşlıkla dağıtılması uygulamasına son verilmiş; işçi özyönetimi kömürün öncelikle köy okullarına verilmesini sağlamış ve bu süreçte köy halkına danışılarak karar alınmıştır (Narin, 2014: 53-54). Bu durum işçi özyönetiminin salt ekonomik birim ve faaliyet alanı olmadığını, ekonomik alanın ötesine taşan ve sosyal etkileri olan bütünsel bir süreç olduğunu göstermektedir. İşletme dışındaki insanlarla ve kentle bütünsel, gerek ülkemizdeki gerekse de dünyanın çeşitli bölgelerindeki güncel ve tarihsel deneyimler açısından da ortaklaşılabilir bir duruma işaret etmesi açısından önemlidir. Yolsuzluğu, karaborsayı ve fahiş fiyatları kaldıran uygulamalara imza atan Alpagut Linyit işçi özyönetimi deneyimi 16 Temmuz 1969 günü Ankara'dan getirilen Jandarma Birliği'nin ocakları ve güç santralini ele geçirip işçi özyönetimini sona erdirmesine dek başarıyla sürmüştür (Narin, 2014: 54).

Türkiye tarihinde işçi özyönetimi şeklinde yönetilen bir diğer kömür madeni ise Amasya-Suluova'daki Yeniçeltik Maden İşletmesi'dir. Yeniçeltik maden işletmesindeki üretim büyük ölçüde, şeker fabrikalarına enerji için gerekli kömürü üretmeye dayanmaktadır. Şeker üretimi hem şeker pancarı üretimine hem de kömür üretimine bağlı olduğundan maden işletmesi ve şeker fabrikası hem madencilerin hem de iki kurum ile

çeşitli şekillerde ilişkili olan bölge halkının kaderini belirlemekteydi. Bölgede yerleşik olan ve işçi ücretleriyle çalışma koşullarını saptayan sendikarın yöneticisinin aynı zamanda kömür nakliye filosunun da sahibi olması, gerek maden işçileri ve yöre halkı gerekse de şeker pancarı üreticisi köylüler açısından olumsuz sonuçlar yaratmaktaydı. Tüccar ve aynı zamanda işçi simsarı olan sendika yöneticisi ile işletme yönetiminin işbirliği sonucunda oluşan ortamda işçiler mücadeleci karakteri öne çıkan genç bir sendika olan Yeraltı Maden İş’de örgütlenmeye başlamışlardır. 1980 yılında toplu iş sözleşmeleri uyuşmazlıkla sonuçlanınca işçilerin grev kararına karşılık şirket, zarar ettiği gerekçesiyle ocakları kapattığını açıklamış ve buna karşılık 890 işçi 26 Nisan 1980’de işletmeyi işgal ederek işçi özyönetimi şeklinde üretim yapmaya devam etmişlerdir. İşçi konseyi ve konseye bağlı 20 işçiden oluşan komitelerin oluşturulduğu özyönetim deneyiminde şirketin iddia ettiği aksine haftada 2,5 milyon kar elde edildiği halka açıklanmıştır. Yeniçeltik Maden İşletmesi’ndeki işçi özyönetimi deneyimi üretimden dağıtım ve satışa doğru genişledikçe işletmenin sosyal çevresini de etkilemeye başlamıştır. Komiteler aracılığıyla köylerde karaborsa sorunu ortadan kaldırılır, köylülerin yakacak sorunu ise kömürün doğrudan doğruya işletmeden halka dağıtımı gerçekleştirilerek bitirilir. Özyönetim sürdükçe, maden komiteleri ile köy komiteleri, yaba işçilerinin dernekleri, öğretmen örgütleri ve köy dernekleri ile ilişkiler hızla gelişir. İşe alımlarda uygulanan yöntem (ilanın madende işçilerin görebileceği bir panoya asılmasına ek olarak, özetle köy komitelerine ve bölgedeki derneklere haber verilmesi ve işe en çok ihtiyacı olan kişilerin saptanmasına dayalı bir süreç) şeffaf olduğu kadar salt işletmedeki işçilerin verdiği kararlara değil yöre halkının istekleri de dikkate alınarak verilmesi bağlamında demokratik bir süreçtir. Valilik ve Bakanlık yetkililerinin işçi servis araçlarına ve kömür kamyonlarına el koyması ve işletmenin telefonlarının kesilmesi özyönetim sürecini sekteye uğratar; işçiler bu koşullar altında üretime devam etmek tehlikeli olduğu için üretimi durdururlar ve işyerini terk etmeme kararı alırlar (Narin, 2014: 54-57) Yeniçeltik Maden İşletmesi’ndeki grev, 12 Eylül 1980 Darbesinin ardından Milli Güvenlik Konseyi’nin 14 Eylül 1980 tarihli bildirisıyla durdurulmuş ve işçi özyönetimine son verilmiştir (TSA, 1998: 499).

Dünyada daha yakın tarihteki örneklere de rastlanmaktadır. Temel mesele iflas eden ya da patronu tarafından kapatılan bir işyerinin işçilerince

“işgal edilerek” yeniden üretime geçirilmesi sonucunda işsizlik probleminin çözümü için alternatif bir strateji (işçi sınıfının genellikle denediği son yol) ortaya koyulmasıyla sınırlı değildir. Özelleştirme stratejisi ile taban tabana zıt bir strateji olan işçi özyönetimi; işçi sigorta primlerinin ödenmesi, işletmenin bulunduğu kentin ekonomik ve sosyal açıdan varlığını sürdürebilmesi ve hatta benzer kapatmalara karşı işgal ve özyönetim deneyimlerini harekete geçiremeyen kentlere kıyasla suç oranlarının düşük seyretmesi gibi kapsamlı sonuçları olan (Tower Colliery örneğinde olduğu gibi) bir stratejidir.

Thatcherizm ile birlikte İngiltere’de kamu işletmeciliğinin gözden düşmesi, madencilik sektörünü de yakından etkilemiştir. Ekonominin özelleştirmelerle yeniden yapılanması; karlı görülmeyen kömür işletmelerinin kapatılması, sektördeki kamu kuruluşlarının tasfiyesi ve kömür sektörüne devlet yardımlarının kesilmesi anlamına gelmiştir. Söz konusu strateji Türkiye’de de 1990’lardan itibaren hız kazanmaya başlamıştır (Kalaycıoğlu & Çelik, 2013: 4). Eski sahipleri tarafından işletilmesi ekonomik bulunmayan Galler’deki Tower Colliery madeninin işçi özyönetimiyle kooperatif şeklinde işletilmeye başlanmasıyla birlikte 13 yıl boyunca yılda ortalama 500.000 ton (420.000 ton ile 670.000 ton aralığında: Smith v.d., 2011: 292) kömür çıkarılmış; hem üretim hem de satışlar artmış ve yılda yaklaşık 4 milyon pound kazanç elde edilmiştir (Smith v.d., 2011: 288). Madenden çıkarılan kömürün %45’i Aberthaw elektrik santraline, %15’i Corus çelik üretim şirketine satılırken, geri kalan %40’lık kısım büyük bir pazarlama başarısı örneği olarak iç ve dış piyasaya (Fransa, İrlanda, İtalya gibi) satılmıştır. Bunlara ek olarak Tower Colliery madenini işleten işçiler, “Tower Enerji Hizmetleri” kooperatifini kurarak “Lionheart Isıtma Hizmetleri” adında bir mühendislik şirketiyle ortak girişimde bulunmuşlardır (Smith v.d., 2011: 293-294).

Madendeki işçilerin tamamı sendikalıdır ve işçilerin çoğu “Ulusal Maden İşçileri Sendikası”na (NUM) üyedir. İşçilerin özyönetim sürecindeyken de sendika üyeliklerinden vazgeçmemeleri hem pratik hem de sembolik olarak sosyal dayanışmanın temelini oluşturmuştur (Smith v.d., 2012: 62). Madenin işçi özyönetimiyle idaresi yalnızca madende çalışan işçi sayısını 230’dan 400’e arttırmakla kalmamış, kazançların bir kısmı ile kentteki yerel girişimler de desteklenmiştir (Smith v.d., 2011: 297). Aynı dönemde İngiltere’nin diğer madenlerindeki üretim ve istihdam ise hızla düşmüştür

(1995’de 35 milyon tondan 2007’de 6,6 milyon tona, Bkz. Smith v.d., 2011: 292). işyeri demokrasisinin bir parçası olarak Kooperatifin varlığını sürdürmesi ve bürokratikleşmenin getirebileceği sıkıntıları aşmak için işyerinde gerek üretim ve bölüşüm gibi kooperatif içi süreçlere gerekse de toplumsal hedeflere ilişkin aktif tartışmaların sürdürüldüğü Tower Colliery deneyiminde karlar, muhafazakar hükümetin özelleştirmeye hedeflediğinin aksine özel çıkara değil, kolektif çıkara hizmet etmektedir. Tower Colliery deneyiminin varlığını sürdürmesi hem işçiler hem de kent açısından yaşamsal öneme sahiptir, zira bölgede ard arda kapanan madenlerin ardından istihdam olanakları önemli ölçüde ortadan kalkmış ve kentteki suç oranları da yükselmiştir (Smith v.d., 2011: 293). Bölgesindeki oldukça az sayıdaki ekonomik ve sosyal başarı örneğinden biri olan Tower Colliery, sıradan bir özel şirketin yapmasının garip karşılanacağı, rugby kulübü, motorsiklet yarışları, ağır hasta çocukların bakıldığı bakımevleri, operalar gibi yerel projelere de sponsor olarak destek olmuştur (Smith v.d., 2011: 295-296).

Ortalama ücretlerin İngiltere’deki en yüksek ücret düzeyi olduğu Tower Colliery deneyiminde hastalık durumunda işçilere yapılan ödemeler de, özel şirketlerdeki ödemelerle (yasaların belirlediği ödeme alt sınırı) kıyaslandığında oldukça cömerttir. İşçiler hastalandıklarında maaşlarında herhangi bir kesinti ile karşılaşmamakta ve 6 ay boyunca maaş almaya devam edebilmektedirler (Smith v.d., 2011: 293).

İşçilerin özyönetime yöneldikleri bir diğer maden de Brezilya’daki CBCA, “Brezilya Araranguá Kömür İşletmesi”dir. 1917’de Criciúma Santa Catarina şehrine kömür sağlamak için kurulan işletme, Brezilya’da işçi yönetimine geçen ilk işletmelerdendir. Ancak özyönetime geçme sürecinin başlangıcı (işçilerin özyönetime yönelme nedenleri) Türkiye’deki Alpogut ve Yeniçeltek deneyimleriyle benzerlik gösterirken, süreç ilerledikçe işçiler bürokratikleşmeyi önleyememişlerdir. 1987 yılında işçilerin ücretleri birkaç ay üst üste ödenmemiş; işçiler haklarını elde edebilmek için aktif mücadeleye başlamış, bunun üzerine de şirket (CBCA) madeni kapatmıştır. İşçiler işlerini korumak için örgütlenmişler; madenin yeniden üretime açılarak kamulaştırılmasını ve madenin yönetiminin iflas sürecinde Criciúma Maden İşçileri Sendikasına devredilmesini talep etmişlerdir. İşçiler madenin eski patronlarıyla bugünkü adıyla Cooperminas’ı oluş-

turmak için anlaşmaya varılan 1997 yılına kadar 10 yıl süreyle üretime özyönetim ile devam etmişlerdir (Faria & Novaes, 2011: 407).

İşçiler hem özyönetim sürecini başlatabilmek hem de çalışma koşullarını iyileştirmek ve piyasaya kömür satışı konularında stratejiler geliştirmek zorunda kalmışlardır. Özyönetim sürecinin başlangıcında işçiler madeni kendi kontrolleri altında tutmak ve işletmenin üretim araçlarını hacizden kurtarmak için mücadele etmişlerdir. Örneğin Brezilya ulusal basınına da yansıyan bir eylemlerinde işçiler kendi üstlerine dinamit bağlayarak ekipmanın maden dışına çıkarılmasını engellemişlerdir. Madenin işçi özyönetimiyle işletilmeye başlanmasıyla birlikte çalışma koşullarında büyük gelişmeler yaşanmıştır. Madenin 1992'deki durumuyla 2005'deki durumu karşılaştırıldığında, havalandırma, aydınlatma ve iş güvenliği açısından önemli gelişmeler kaydedilmiş ve madenin içindeki kirliliği azaltmak için yeni ekipmanlar satın alınmıştır. Kömürün piyasada satılması konusunda, bölgedeki diğer kömür madenlerinin de izlediği garantili satış stratejisi izlenerek çıkarılan kömürün belli bir bölümü termoelektrik santrallerine satılmıştır. Bu strateji işçi özyönetimi şeklinde işletilen madene uzun dönemli projeksiyon yapma olanağı tanımıştır (Faria & Novaes, 2011: 407).

Özyönetim sürecinin başlangıcında tüm işçilerin katılımıyla çalışma sürecinin örgütlenmesinin yanı sıra, tüm politik ve stratejik kararlardan sorumlu olacak olan bir maden komisyonu oluşturulmuştur. 1200 işçinin tamamının katıldığı genel kurulun kooperatif başkanıyla ikame edildiği CBCA deneyiminde, bazı özel durumlarda maden komisyonundaki kimi üyelerin üyelikleri iptal edilmiştir. Ancak zamanla kolektif karar alma süreçlerinin çoğu kurumsallaşmış ve seçilen üyeler üzerinden yürütülen ast-üst ilişkisi benzeri bir ilişkiye dönüşmüştür. İşçilerin maden işletmesi yönetimine (kooperatif yönetimine) katılım sürecinin bürokratikleşmesi olarak değerlendirilebilecek olan bu durum bir tür kooperatif korporatizmine yol açmış; işçileri pasifleştirmiş (bölgedeki diğer işçi özyönetimi hareketlerine verilen destekte azalma) ve işçi özyönetimi şeklinde yönetilmeye başlanan maden işletmesinin izolasyonunu da beraberinde getirmiştir. Özyönetim ile işletilen madenin bölgedeki diğer maden işletmelerine göre avantajı olan satış garantisine sahip olmasının, özyönetim sürecini iyileştirmesi beklenirken bu gerçekleşmemiştir. Hatta bunun aksine, süreç 25 yıl bu şekilde devam ederken, 15. yılın sonunda pek çoğu

madenin özyönetime geçmesinde aktif rol alan madenciler erken emekli edilmiş ve “yeni” ve “eski” işçiler arasında fark oluşmuştur. Özyönetim sürecini güçlendirecek sistematik bir sürecin yokluğunun yanı sıra madenin özyönetime geçme sürecindeki mücadele tarihine gereken önemin verilmemesi, işçilerde aktif katılmaları gereken demokratik süreçlere karşı ilgisizlikle sonuçlanmış ve zamanla işyerindeki genel kurula katılım azalmış ve kurul, işçiler tarafından “bir tür bürokratik ritüel” olarak görülme-ye başlanmıştır. İşyerindeki karar alma süreçlerinin taban demokrasisine dayanması amacıyla oluşturulan maden komisyonları da zamanla işletmedeki “teknisyenlerin” ve “yöneticilerin” aldıkları kararları onaylama mercisine dönüşmüştür. Dönüşen komisyonların amaçları iç çekişmelerle, yetki devri konusundaki problemleri çözmek ile sınırlanmıştır (Faria & Novaes, 2011: 400-417). Brezilya Araranguá Kömür İşletmesi'nin işçi özyönetiminin başlangıçtaki ideallerinden uzaklaşarak bürokratikleşme sürecine girmesinin ortaya çıkardığı durum işçiler için sonuçları açısından olumsuz olmakla birlikte özyönetim sürecinde gerek ücretlerin zamanında ödenmesi gerekse de işçi sağlığı ve güvenliği açısından kayda değer ilerlemelerin sağlanmış olması, muadil bir kapitalist maden işletmesine kıyasla işçi özyönetiminin üstünlüğünü ortaya koymaktadır.

## Sonuç

Enerji bugün Dünyada ve Türkiye'de en önemli sorun alanlarından birisini oluşturmaktadır ve ülkeler enerji sorununu aşabilmek için çeşitli stratejiler üretmektedir. Ülkelerin enerji kaynağı tercihleri yalnızca ekonomiyi etkilememekte aynı zamanda hem insan hem de doğa açısından önemli sonuçlara yol açmaktadır. Pek çok gelişmiş ülke artık enerji üretiminde fosil yakıtların payını azaltmaya yönelirken, Japonya depreminden sonra nükleer enerji konusunda da bir geri çekilme söz konusudur. Bu tip enerji kaynaklarının doğaya, insana etkisi ve özellikle olası bir kazada karşılaşılabilecek sonuçlarının ağır olması da tercihlerin değişmesinde etkili olmaktadır. “Yenilenebilir” enerjiye yönelim, başta gelişmiş ülkelerde olmak üzere enerji politikalarının giderek önemli bir kısmını oluşturmaktadır.

Ülkemizde ise enerji politikaları ve tercihleri ne yazık ki uzun yıllardır bunun tersine bir seyir izlemiş, son yıllarda ise bu seyir hız kazanmıştır. Bir yandan özellikle termik santrallerde kullanılması ve bir sosyal politika

aracı olarak vatandaşlara bedava kömür dağıtabilmek adına fosil yakıtlara verilen önem artarken, diğer yandan hâlihazırda Türkiye'nin iki bölgesinde nükleer santral kurma çalışmaları devam etmektedir. Enerji politikalarındaki bu tercih üretimin arttırılmasını gerekli kılmaktadır. Neoliberal paradigmanın şekillendirdiği üretim süreci, çalışma rejimini etkilerken maden işçileri de kendi payına düşeni almaktadır. Bu yıllardan sonra daha önceki dönemlerde devletleştirilen madenlerin artan bir şekilde özel devredildiği üstelik de üretilen kömüre satın alım garantisi verildiği görülmektedir.

Ağır ve tehlikeli iş kapsamında olan madenlerdeki üretimin özel sektöre bırakılması ve bunun da özellikle alım garantisi verilerek yapılması, ocaklarda üretimin arttırılması yönünde sürekli bir baskı yaratmaktadır. İşverenler karlarını arttırabilmek için iş sağlığı ve güvenliği için gerekli önlemleri yeterince almamakta ve bu durum çalışma koşullarının her geçen gün biraz daha kötüleşmesine sebep olmaktadır. Devletin çeşitli sorunlu sözleşmelerle (rödovans, hizmet alımı) üretimi özel sektör işletmelerine devrettiği bu alanda, Soma faciasında da görüldüğü üzere genellikle tarım sektöründe kullanılan "dayıbaşılık" gibi taşeron çalıştırma yöntemleri dahi kullanılabilir. Madenlerin özelleştirilmesi ve taşeronlara terk edilmesi başlıca sorundur. Zira özel sektörün birinci önceliği işçi güvenliği değil, karlılıktır. Karlılığın arttırılması ise üretimin artışının, başta ücret ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin maliyetlerin düşürülmesi ile desteklenmesiyle mümkündür. Maliyetleri düşürmek için işçi sayısı azaltılmakta; bilgi birikimi, çalışma kültürü ve deneyime dayalı bir işgücüne sahip olması gereken madencilik sektörü birçok örnekte "asgari ücretli", dönemsel, geçici bir işe dönüşmektedir. Süreçte sendikaların güç kaybetmesi ya da işverenle yakınlık kurmaları da söz konusu kötü gidişata ivme kazandırmaktadır.

Hem maden işletmelerini taşeronun alması hem de bu taşeronun işçi bulma konusunda diğer taşeronları devreye sokması üretim güvenliğini tehlikeye sokmakta ve işçi sağlığı açısından büyük risk yaratmaktadır. Olayın çok önemli iki boyutu vardır. İlk boyut, maden bölgelerinde daimi olarak çalışacak işçilere olan ihtiyaçtır. Geçmişten günümüze işçi sorununu çözmek için bazı yöntemler kullanılmıştır. Bu ihtiyacın savaş ya da otoriter yönetim dönemlerinde genellikle "mükellefiyet", diğer bir deyişle zorunlu çalıştırma ile çözüldüğü görülmektedir. Günümüzde ise başka bir



tür mükellefiyet yaşanmaktadır. İzlenen makro ekonomi politikalar sonucunda bu bölgelerde tarım yoluyla geçimini sağlayan köylülerin bu olanakları ellerinden alınmakta (tütün, zeytin v.b. örneklerde olduğu gibi), tarım yoluyla geçinemeyen köylüler işçileşmekte ve maden ocaklarının neferleri haline gelmektedir. Öte yandan madenlerde çalışmak zordur ve madenlerde iyi eğitim almış işçilerin kendi rızalarıyla çalışmaları gerekir. Oysa ülkemizde de görüldüğü ve her maden kazasından sonra ifade edildiği gibi asıl meslekleri madencilik olmayan çiftçiler, köylüler madenlerde çalışmaya mecbur kalmaktadırlar. Artık sadece geçim için değil kredilerle borçlandırıldıkları için de böyle bir mecburiyetin öznesi olmaktadır. İkinci boyut ise özellikle kamunun maden işletmeciliğinde kendini geriye çekerek özel sektörün faaliyet alanının genişlemesinin ve taşeronlaşmanın iş güvenliğinde ciddi sorunlar yaratmasıdır. Pek çok ocakta demode tekniklerle, beden gücüne dayalı kömür çıkarma işi yapılmakta ve yine işçilere kişisel koruyucular ya verilmemekte ya da kullanılmayacak durumdaki malzemeler verilmektedir. Bu ise olası bir iş kazasında ölüm ve yaralanma sayısını arttırmaktadır. İşçilerin eğitim almadan madenlere girmemesi gerekirken ve bunun maliyetinin işçiye yansıtılmayacağı Yasa ile düzenlenmişken, işçiler eğitimde gösterilmekte fakat bu esnada madenlerde çalıştırılmaktadırlar.

Ülkemizde madenlerde yaşanan iş kazaları her geçen gün artmakta, ölümlü kazalar dünya ortalamalarının oldukça üzerinde seyretmekte ve Soma faciası Türkiye tarihinin en ölümlü “iş kazası” olarak tarihe geçmektedir. Ne yazık ki yetkili kişiler madencilikğin “fitratında” kazanın olduğunu söylemekte ve gelişmiş ülkelerin 19. yüzyıl rakamları ile bu durumu kanıtlamaya çalışmaktadır. Literatürde “iş kazası”, “ağır ve tehlikeli iş” kavramları mevcut olmakla birlikte bu işlerin ağır ve tehlikeli olması özellikle bu alanlarda üretimde daha sıkı kuralların uygulanmasını, teknoloji-den yararlanılmasını, koruyucu malzemelerin kullanılabilir olmasını ve her şeyden önemlisi çok iyi denetim yapılmasını gerekli kılmaktadır. Bu konularda düzenleme yapılmaması, yapılan düzenlemelere uyulmaması, uygun denetim yapılmaması ise iş kazası oranını ve bu kazalardaki ölüm ve yaralanma sayılarını arttırmaktadır. Dolayısıyla bir yerde iş kazası varsa bu işin fitratında olduğundan değil gerekli önlemlerin alınmamasından kaynaklanmaktadır.

Türkiye her ne kadar 2012 yılında 6331 sayılı iş güvenliğine ilişkin yasa kabul etmiş olsa da ülke tarihinin en ölümlü iş kazasının yasa çıktıktan sonra gerçekleşmesi, sorunun başka yerde olduğunu göstermektedir. Sorun bir zihniyet sorunudur. Özellikle tehlikeli işlerin özel sektöre terk edilmesi bu sorunun en önemli kısmını oluşturmaktadır. Bu alanların kamulaştırılmasının acilen düşünülmesi gerekmektedir. Diğer bir önemli sorun ise hâkim zihniyetin Yasaya da yansımış olmasıdır. Yasa, her alanda olduğu gibi denetim alanına da “hizmet alımı” yöntemini sokmuştur. Denetim en sorunlu alanlardandır ve bir konuda kurumsallaşma sağlayabilmek için “kurum, kural, denetim ve yaptırım” dörtlüsünün mutlaka işler olması gerekir. Oysa Yasadaki denetim mekanizmasına bakıldığında denetimin piyasaya açıldığı görülmektedir. Denetim işlevini yerine getirecek olan iş güvenliği uzmanı ya işverenin ücretini bizzat ödediği işçisidir ya da dışarıdan yine ücretini vererek getirttiği kişidir. İş hukukunda da bilindiği gibi ücret, işçi ile işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinin en önemli unsurudur. Arada bir ücret ilişkisinin olması denetimin etkisizleşmesine neden olmaktadır. Bunun da ötesinde Yasa, işverenin kendisi de bu niteliklere sahipse iş güvenliği işini yürütebileceğini düzenlemektedir. Bu durumda işverenin kendi kendini denetlemesi beklenmektedir. Denetim konusundaki diğer önemli bir sorun ÇSGB’na bağlı iş müfettişlerinin sayısının az olması ve bu nedenle denetimlerin olması gerektiği gibi yapılamamasıdır. Bu denetimlerin ne kadar etkili olduğuna ilişkin şüphe Soma faciası sonrasında Çalışma Bakanının açıklamasında da ortaya çıkmaktadır. Bakan kazanın meydana geldiği madene müfettişler tarafından son bir yılda tam 16 kez denetim gerçekleştirildiğini açıklamıştır. 16 kez denetimin yapıldığı maden ocağından 301 işçinin cansız bedeninin çıkarılması herkesin düşünmesi gereken bir konudur. Kömür madenciliğinde mevcut strateji izlenmeye devam edilecekse, derhal denetim konusunda etkili düzenlemeler yapılmalı ve yaptırımlarla desteklenen bir sisteme geçilmelidir.

Öte yandan hâlihazırdaki durum madenlerin özel sektör tarafından işletilmesinin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından sorun teşkil ettiğini göstermektedir. Bu durumda sorunun esaslı çözümü için ya kamulaştırma ya da işçi özyönetimi seçeneklerinin değerlendirilmesi gerekmektedir. İşsizliğin yaygınlaşması, tarımın çözülmesinin yarattığı etkiler ve taşeron ilişkilerinin yaygınlaşması birlikte düşünüldüğünde işgücünün giderek meta-

laştığı görülmektedir. Mevzuatta bir değişikliğe gidilerek iş kazaları ile karşılaşan maden işletmelerine ceza uygulamasından ziyade işçilerin ya da işçilerle birlikte sendikaların özyönetime gitme (kooperatifleşme) hakkının tanınması sağlanırsa bu durum işletme sahiplerinin gerekli önlemleri almalarında daha dikkatli olmalarını beraberinde getirecektir; zira aksi halde işletme, kamu denetiminde işçi kontrolüne geçebilecektir. Şüphesiz halihazırdaki mülkiyet ilişkileri açısından bakıldığında (kooperatiflere ilişkin mevzuata rağmen) bu seçenek ütöpik gözükebilir. Zira kömür madenlerinde görülen işçi özyönetimi süreçleri de genellikle işçilerin fiili maden işgali ile başlamaktadır ve zamanla meşruiyet kazanmaktadır. Dolayısıyla bu seçenek hukuki olarak açılmazsa ilerleyen yıllarda işçiler, yaşama ve çalışma haklarının ihlalden hareketle geçmişte ülkemizde, günümüzde de birçok ülkede yaptıkları gibi fiili işyeri işgali yoluyla işçi özyönetime geçme sürecini izleyebilirler.

Bir çok sektörde görülebilen özyönetim deneyimleri üretim hacminin artırılması, işçi ücretlerinin ödenmeye ve işçi sigorta primlerinin yatırılmaya devam etmesi, işçi sayısının artırılması, mekanizasyon yardımıyla çalışma sürelerinin kısaltılması, işletmenin sosyal çevresi ile bütünleşmesi v.b. uygulamalarıyla özel işletmecilik anlayışından farklılaşmaktadır. Farklı deneyimlerin ortaklaştıkları husus, çalışma koşullarındaki iyileşmedir. Bu süreçte sendikaların rolü de farklılaşabilmektedir. Örneğin Galler'deki Tower madeninde tüm kararlar birlikte alınmasına ve her işçinin bir oy hakkı olmasına rağmen, sendika işçilerin "patronlaşmasını önlemek" gibi bir strateji izlemektedir. Tabii ki sendikaların özyönetim sürecine katıldıkları bu durum, sendikaların hem ülkedeki hem de sektördeki sicilleriyle yakından ilişkilidir. Zira aynı strateji Türkiye'deki sendikal bürokrasi, oluşturulan işçi konseylerince aşılamazsa çok farklı sonuçlara yol açabilecektir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması, istihdam güvencesi ve işçi gelirlerinin güvence altında olması hem işçiler hem de yaşadıkları kent açısından kritiktir. Dolayısıyla sektörde ölümlü "iş kazalarının" sayısının artması sonucunda kamulaştırma taleplerinin yükseldiğini görmekteyiz. Daha derin bir endüstriyel demokrasi anlayışı için mücadele etmek ve salt kamulaştırma yerine "işçi denetiminde kamulaştırma" ve "işçi özyönetimini" tartışmaya açmak gerekmektedir.

İflas eden ya da ölümlü kazaya yol açan işletmelerde “işçi denetimi” kurulmasına ilişkin taleplerde bulunulması kısa dönemde üzerinde ortaklaşılabilir bir politika olarak gözükmektedir. Bu konuda kamuoyu oluşturulması için başta sendikalar olmak üzere çaba sarf edilmesi gerekmektedir. Aynı bir yazının konusu olmakla birlikte, Kardemir örneğinde yaşanan süreçten özyönetim, bürokrasi ve sendikanın tutumu açısından dersler çıkarılması elzemdir.

### KAYNAKÇA

Aksoğan, P. v.d. (2014). “Soma Kömür Faciası Bilgilendirme Dokümanı”. GreenPeace.

[http://www.greenpeace.org/turkey/Global/turkey/report/2014/05/Greenpeace%20Som\\_a%20Bilgilendirme.pdf](http://www.greenpeace.org/turkey/Global/turkey/report/2014/05/Greenpeace%20Som_a%20Bilgilendirme.pdf) [Erişim Tarihi 15/12/2014].

Aktaş, M. (2014). “Türkiye’de Kömür Madenciliği ve Enerjideki Rolü”. *TKİ Bildiri Metni*.

<http://www.tki.gov.tr/Dosyalar/Dosya/YAZILI%20B%C4%B0LD%C4%B0R%C4%B0%20METN%C4%B0.pdf> [Erişim Tarihi 1/12/2014].

Alper, Y. (2014). Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku, Bursa: Dora Basım Yayın Dağıtım.

Buğra, A. (2013). Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye’de Sosyal Politika. İstanbul: İletişim Yayınları.

Çelik, A. (2014a). “Organize Bir Katliam Soma”, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 49-50, ss. 4-9

Çelik, A. (2014b). <http://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/yok-oyle-literatur-turkiye-madenci-olumunde-lider,9279> [Erişim Tarihi 1/12/2014].

Çelik, A. (2010). “Muhafazakar Sosyal Politika Yönelimi: Hak Yerine Yardım, Yükümlülük Yerine Hayırseverlik”. *İ.U. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. No: 42. ss. 63-81.

Enerji Enstitüsü. (2014). “Soma Holding, TKİ’nin 130-140 dolar mal ettiği kömürün maliyetini 23 dolara düşürmüştü”. <http://enerjiensitüsü.com/2014/05/14/soma-holding-tkinin-130-140-dolar-mal-ettigi-komuru-23-dolaradusurmustu> [Erişim Tarihi 1/11/2014].

ETKB. (2009). Enerji Piyasası ve Arz Güvenliği Strateji Belgesi. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı. <http://www.enerji.gov.tr> [Erişim Tarihi 1/11/2014].

ETKB. (2013). **Büyüyen Ekonomi, Sürdürülebilir Enerji**. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı 2013 Faaliyet Raporu. <http://www.enerji.gov.tr> [Erişim Tarihi 1/12/2014].

Faria, M. S. & Novaes, H. T. (2011) "Brazilian Recovered Factories: The Constraints of Workers' Control", *Ours to Master and to Own* içinde, Chicago: Haymarket Books, ss. 400-417.

Fişek, G. (2014). "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Sonrası Dönemin Değerlendirilmesi", 15. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, Ankara, ss. 381-387.

Fişek, G. (2009). "'Sivil (!) İtaatkarlar (ya da AKP'nin Sosyal Politikasının Çıkmazları)". Alpaslan Işıklı'ya Armağan içinde. Ankara: Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yay. ss. 257- 276.

Genç, F. (2014). "Tarım Bitti, Tek Yol Maden". <http://www.milliyet.com.tr/tarimbitti-tek-yol-maden/ekonomi/detay/1883731/default.htm> [Erişim Tarihi 1/11/2014].

GMİS. (2011). Genel Maden İşçileri Sendikası Türkiye Taşkömürü Kurumu Raporu. Zonguldak.

Güler Müftüoğlu, B. & Taniş, B. (2010). "21. Yüzyılda Zonguldak Maden İşletmelerinde Çalışma Hayatı: Bir Kesit-Tek Gerçek", *Çalışma ve Toplum*, Sayı 25, ss.185-216.

Güneş, T. (2014). "Madencilikte Taşeron ve Güvencesiz Üretim: İşçi Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları", *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 49-50, ss. 10-13.

Güzel, A. v.d. (2012). Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul: Beta Basım Yayım.

Hablemitoğlu, Ş. (2009). "Medyatik Hayırseverlik ve Muhafazakar Popülizm Kısılcında "Sosyal Haklar". I. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumuna Sunulmuş Bildiri. <http://www.sosyalhaklar.net/2009/bildiri/hablemitoglu.pdf> [Erişim Tarihi 1/11/2014].

Kalaycıoğlu, S. & Çelik, S. (2013). "Tunçbilek Kömür İşletmelerinde Özelleştirme nin Madencilik, İşçilik ve Tunçbilek Üzerine Etkileri". *İşgüç*, Ekim, Cilt: 16, Sayı: 01 ss. 01-19, DOI: 10.4026/1303-2860.2014.0243.x

Konuk, A. v.d. (2006). "Kömür Madeni İşletmelerinde Verimlilik Artışı için Alınacak Kararlarda İşçilerin Tercihleri". *Madencilik*, Cilt 45, Sayı 3, ss. 3-8.

Kartalkanat, A. (1991). "Cumhuriyet Döneminde Madencilüğümüzün Gelişimi ve Türkiye Madencilik Politikası", *Jeoloji Mühendisliği*, 38, ss. 51-67

Kılıks, İ. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa: Dora Basım Yayım Dağıtım.

Koç, Y. (2010). Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı'dan 2010'a, Ankara: Epos Yayınları.

Koray, M. (2005). Sosyal Politika. Ankara: İmge Yayınları.

Makal, A. (2007). Ameleden İşçiye Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları, İstanbul: İletişim Yayınları

Narin, Ö. (2014). "Türkiye İşçi Sınıfı Tarihinde İşçi Özyönetim Deneyimleri ve Kriz Dönemlerinde Özyönetimin Olanakları". *Disk-Ar*. Sayı: 3. ss. 48-61.

- OKP. (2013). Onuncu Kalkınma Planı. <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Yaynlar/Attachments/518/Onuncu%20Kalk%C4%B1nma%20Plan%C4%B1.pdf> [Erişim Tarihi 1 Haziran 2014].
- Orhan, S. (2014). "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Denetim Modeli", *Sosyal Güvenlik Dünyası*, Yıl 17, Sayı 89, ss. 21-27.
- Petrol-İş. (2014). "Ya Ölüm Ya İşsizlik". <http://www.petrol-is.org.tr/haber/ya-olum-ya-issizlik-8243> [Erişim Tarihi 15 Aralık 2014].
- Quatert, D. (2009). Osmanlı İmparatorluğu'nda Madenciler ve Devlet Zonguldak Kömür Havzası 1822-1920, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi
- Sabah, E. v.d. (2002). "1970-2000 Yılları Arası Türkiye'nin Birincil Enerji Tüketiminde Kömürün Yeri". *Madencilik*, Cilt 41, Sayı 2, ss. 31-42.
- SGK. (2012). SGK İstatistik Yıllıkları, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari), [Erişim Tarihi 20/12/2014].
- Smith, R. v.d. (2012). "Going Underground: Tower Colliery" Maurizio Atzeni (der.) **Alternative Work Organizations** içinde. Palgrave Publishing. ss. 49-75
- Smith, R. v.d. (2011). "A Narrative of Power: Tower Colliery as an Example of Worker Control Through Cooperative Work Organization", *Working USA The Journal of Labor and Society*, Vol. 14, ss. 285-303.
- Sözer, A. N. (2013). Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Sendika.org (2014). "ILO'nun 167 ve 176 sayılı sözleşmeleri mecliste onaylandı" <http://www.sendika.org/2014/12/ilonun-167-ve-176-sayili-sozlesmeleri-mecliste-onaylandi/> [Erişim Tarihi 8/12/2014].
- Şahin, Ç. E. & Gökten, K. (2013). "Latin Amerikan Özyönetim Pratiklerinden İnsan Odaklı Bir Esnekleşme Beklenebilir mi?". *Çalışma ve Toplum*. Sayı: 37, 2013/2, ss. 119-145.
- Şakar, M. (2011). Sosyal Sigortalar Uygulaması, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tamzok, N. (2008). "Osmanlı İmparatorluğu'nun Son Döneminden Çok Partili Döneme Madencilik Politikaları, 1861-1948", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63:4, ss. 179- 204.
- Talas, C. (1997). Toplumsal Ekonomi-Çalışma Ekonomisi. Ankara: İmge Yayınları.
- Talas, C. (1992). Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi, İstanbul: Bilgi Yayınevi.
- Tokol, A. (2005). Türk Endüstri İlişkileri Sistemi, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Topaloğlu, M. (2001). "Rödovans Sözleşmesi: Hukuksal Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri", Türkiye 17. Uluslararası Madencilik Kongresi ve Sergisi, TUMAKS, 395- 416.

- Torun, M. (2014). "Soma Katliamı". *ESM Dergi* (Enerji Sanayi ve Maden Kamu Emekçileri Sendikası) Haziran Sayısı, ss. 3-6.
- TKİ. (2014). Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Kömür Sektör Raporu (Linyit) 2013. Ankara.
- TKİ. (2013). Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Kömür Sektör Raporu (Linyit) 2012. Ankara.
- TKİ. (2012). Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Kömür Sektör Raporu (Linyit). 2011. Ankara.
- TKİ. (2011). Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Linyit Sektör Raporu 2010. Ankara.
- TSA (1998). Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt 3. "Yeniçelttek Maden İşletmesi Grevi ve Eylemi, 1980" maddesi. ss. 498-499.
- TTK. (2014). Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü. Taşkömürü Sektör Raporu.
- TTK. (2013a). Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü. Taşkömürü Sektör Raporu.
- TTK. (2013b). Tarihçe, <http://www.taskomuru.gov.tr/>, [Erişim Tarihi: 20/12/2014].
- TTK. (2012). Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü. Taşkömürü Sektör Raporu.
- Tuncay, C. & Ekmekçi, Ö. (2013). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tuncer, K. (1998). Tarihten Günümüze Zonguldak'ta İşçi Sınıfının Durumu "Kumpanyalar Dönemine Geri Dönüş", İstanbul: Göçebe Yayınları.
- TZOB. (2014). "Felakette Ölen İşçilerin Çoğu Tarımdan Ayrılan Çiftçilerimiz", Türkiye Ziraat Odaları Birliği. <http://www.tzob.org.tr/> [Erişim Tarihi 1/9/2014].
- WWF-Türkiye. (2014). Türkiye'nin Yenilenebilir Gücü Raporu. İstanbul: Bloomberg New Energy Finance.
- Yorgun, S. (2014). "ILO'nun 176 Sayılı Sözleşmesi Onaylanmalıdır", <http://www.haber7.com/yazarlar/doc-dr-sayim-yorgun/1161826-ilonun-176-sayili-sozlesmesi-onaylanmalidir>, [Erişim Tarihi 20/12/2014].

**Yrd. Doç. Dr. Çağatay Edgücan Şahin:** 1981 İstanbul doğumludur. 2003'te Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden mezun oldu. Aynı yıl kabul edildiği Marmara Üniversitesi S.B.E. Çalışma Ekonomisi Yüksek Lisans programını 2005'te "Tüketim Toplumu ve Türkiye'de Tüketim Toplumunun Yaratılma Süreci" başlıklı teziyle, 2005 yılında aynı bölümde başladığı doktora programını ise 2009'da "Üretim Sürecinde Yaşanan Değişimlerin Endüstri İlişkileri Üzerine Yansımaları" başlıklı tezi ile tamamladı. Halen Ordu Üniversitesi Ünye İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde öğretim üyesi olan Şahin'in "Beşeri Sermaye ve İnsan Kaynakları: Eleştirel Bir Yaklaşım" adlı bir kitabı bulunmaktadır. İlgi alanlarını, emek çalışmaları, iktisadi düşünce, tüketim toplumu, ekonomik antropoloji, jazz ve metal müzik oluşturmada ve çeşitli amatör gruplarda baterist olarak yer almaktadır.

**Yrd. Doç. Dr. Sebiha Kablay:** Lisans eğitimini Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde, Yüksek Lisans eğitimini yine Gazi Üniversitesi S.B.E. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD'nda yapmıştır. Doktora eğitimini ise Ankara Üniversitesi S.B.E. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD'nda yapmıştır. Halen Ordu Üniversitesi Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde öğretim üyesidir. Assiye Aka ve Murat Cem Demir ile birlikte hazırladığı Neoliberal Politikalar ve Sağlık Çalışanları başlıklı bir kitabı, çeşitli kitap ve dergilerde yayımlanmış makaleleri bulunmaktadır. Sağlıktan tarıma, eğitimden kamu çalışma rejimine ve çocuk işçiliğine ilişkin konularda çalışmalar yürütmektedir.