

APA Topal, Ç. (2021). SOMA'DA GÜVENLİK KURALLARI VE GÜVENLİKSİZ ÜRETİMİN KURUMSAL MUHAFAZASI. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22 (3), 99-112
DOI 10.53443/anadoluibfd.983124

Araştırma Makalesi
Başvuru Tarihi: 15.08.2021
Kabul Tarihi: 13.09.2021

Research Article
Date Submitted: 15.08.2021
Date Accepted: 13.09.2021

SOMA'DA GÜVENLİK KURALLARI VE GÜVENLİKSİZ ÜRETİMİN KURUMSAL MUHAFAZASI¹

Dr. Öğr. Üyesi Çağrı Topal²

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

- ❖ Kurumsal muhafaza,
- ❖ Kural,
- ❖ Norm,
- ❖ Güvenlik

Kurumsal muhafaza üzerine yapılan çalışmalar, kavramsal bir çerçeve olarak kurallar ve normlar ile kurumsal ilişkiler ve pratikler arasında genel bir uyum ve bu uyum sayesinde tutarlı bir işleyiş olduğunu göstermektedir. Fakat geçmiş çalışmalar, bu uyumun olmadığı durumlarda kurumsal muhafazanın nasıl gerçekleştiği sorusunu ihmal etmektedir. Bu çalışma, Soma Maden Faciası bağlamında, güvenlik kurallarının yaşamsal olduğu çok tehlikeli bir sektörde, güvenliği neredeyse yok sayan ve ilgili kurullarla çelişen üretim odaklı dar bakışın ve kurumsal işleyişin nasıl olup da bu kurallara dayanarak muhafaza edilip sürdürülebildiği sorusuna cevap arayarak literatürdeki bu açığı gidermeye çalışmaktadır. Çalışma, madenlerde güvenlik kurallarının üretimi sınırlamamak koşuluyla, keyfi, daha fazla güvenlik yönünde değişikliklere yol açmayacak şekilde, yeterince denetlenmeden ve madencilere ilgili eğitim verilmeden uygulandığına işaret etmektedir. Bu uygulama amirler ve madenciler arasındaki ilişkide üretim odaklı işleyişi besler ve amir-madenci ilişkisini üretim odaklı işleyişin sürmesini sağlayan bir kurumsal muhafaza işine dönüştürür.

INSTITUTIONAL MAINTENANCE OF UNSAFE PRODUCTION THROUGH SAFETY RULES IN SOMA

Dr. Çağrı Topal

ABSTRACT

Past studies on institutional maintenance show that there is harmony between institutional rules and norms and institutional relations and practices, and operational consistency due to harmony. Yet, past literature ignores the question of how institutional maintenance is possible when there is no harmony. Within the context of the Soma Disaster, this study tries to answer the question of how production-oriented understanding and operation, which generally conflicts with and almost ignores safety rules, is maintained as an institutional framework with the help of the same safety rules in sector where safety rules are vital, and address the gap in the literature. The study demonstrates that safety rules are arbitrarily applied within the constraints of production priorities, without safety improvements and effective monitoring, and with a workforce of almost no training. This application supports production-oriented operation in the relation between chiefs and miners and turns this relation into institutional maintenance work for production-oriented framework.

Keywords:

- ❖ Institutional maintenance,
- ❖ Rules,
- ❖ Norms,
- ❖ Safety

¹ Bu makale Orta Doğu Teknik Üniversitesi tarafından BAP-07-03-2015-011 proje numarası ile desteklenmektedir.

² Orta Doğu Teknik Üniversitesi, İşletme Bölümü, ctopal@metu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6016-9858>

1. GİRİŞ

Bu çalışma, kuralların ve normların aslında kavramsal olarak destekleyicisi olmadığı bir kurumsal işleyişi veya pratikler kümesini muhafaza etmekte nasıl kullanıldığı sorusuna yanıt aramaktadır. Bu amaçla, Soma Maden Faciası bağlamında amirler ve madenciler arasındaki ilişki kurumsal muhafaza işi olarak çözümlenmekte ve bu ilişkide güvenlik kurallarının, güvenliğin ikincil planda olduğu üretim odaklı işleyişin kurumsal muhafazasında nasıl bir rol oynadığı incelenmektedir. Kurumsal iş, aktörlerin ve grupların kurumsal pratikleri yaratma, koruma ve bozma yönündeki eylemleri ve ilişkileri olarak tanımlanmaktadır (Lawrence ve Suddaby, 2006; Lawrence vd., 2009, 2011; Zilber, 2013). Aktörlerin ve grupların etkinliği eski kurumsal pratiklerin dönüştürülmesiyle ve yeni kurumsal pratiklerin ortaya çıkmasıyla sınırlı değildir. Kurumsal pratiklerin sürekliliği ve muhafazası da aktörlerin ve grupların etkinliğine bağlıdır. Kurumsal muhafaza işi, aktörlerin ve grupların kurumsal pratikleri sürekli bir şekilde kullanmalarıyla ve yeniden üretmeleriyle sonuçlanan ilişkileridir (Andersson ve Gadolin, 2020; Lawrence ve Suddaby, 2006; Lawrence vd., 2009). Bu ilişkiler belirli bir kurumsal çerçeveye sınırlanmış olmakla birlikte, aynı çerçevenin ve bağlı pratiklerin varlığı için gereklidir. Bu anlamda kurumsal muhafaza işi de, yaratma ve bozma işleri gibi etkin bir süreçtir. Kurumsal muhafaza işine ilişkin var olan çalışmalar, kuralların ve normların kurumsal işleyişe tutarlı bir kavramsal çerçeve sağladığını ve kavramsal çerçeveye işleyiş arasında bir uyum olduğunu göstermektedir (Dacin vd., 2010; Heaphy, 2013; Wright vd., 2017; Zilber, 2009). Bu tutarlılık ve uyum sayesinde kurumsal yapılar yeniden üretilebilmektedir; başka bir deyişle ilişkiler ve pratikler kurumsal yapıları hem temsil etmekte hem de desteklemektedir. Bununla birlikte var olan çalışmalar tutarlılığın ya da uyumun olmadığı durumlarda kurumsal muhafaza işinin nasıl mümkün olduğu sorusuna yeterince yanıt vermemektedir. Soma Maden Faciası, güvenlik kurallarının yaşamsal olduğu bir ortamda güvenliği neredeyse yok sayan üretim odaklı kurumsal işleyişin nasıl olup da bu kurallara dayanarak sürdürülebildiği konusunu öne

çıkarak, göz ardı edilmiş bu sorunun yanıtlanmasında yol gösterici olabilir. Üretilen yanıtlar kuralların amaçlanan doğrultuda, Soma örneğinde güvenlik hedefiyle, etkin kullanılması için fikirler geliştirmeye yardım edebilir.

Bu çalışmada, Soma Faciası sonrası madencilerle yapılan mülakatlarla oluşturulan veriler nitel yöntemlerle çözümlenmiştir. Çözümlemede, güvenlik kurallarının amir-madenci ilişkisinde üretimi destekleyecek şekilde kullanıldığı veya uygulandığı, böylece bu ilişkinin üretim odaklı işleyişi kurumsal olarak muhafaza etme biçiminde sürdürüldüğü gözlemlenmiştir. Güvenlik uygulamalarında beş özellik tespit edilmiştir. Güvenlik kuralları üretimi aksatmayacak yönde, keyfi ve gelişmiş, madenciler için güvenlikle ilgili olumlu değişimler yaratmadan, nesnel denetimden bağımsız ve madencilere yeterli eğitim verilmeden uygulanmaktadır. Bu uygulama şekliyle kurallar, aslında güvenliği ihmal eden üretim işleyişinin bir parçası haline gelmiş ve amir-madenci ilişkisini bu işleyiş çerçevesiyle kısıtlamıştır.

2. LİTERATÜR

Kurallar ve normlar, kurumsal rollerin ve pratiklerin sınırlarını tanımladıkları ve yeniden ürettikleri için, kurumsal bağlamlara belirlilik kazandırır ve aktörlerin çatışmalardan kaçınmalarını sağlarlar (Acquier vd., 2018; Bartram vd., 2020; Dacin vd., 2010; Greenwood vd., 2002; Heaphy, 2013). Görece marjinal aktörleri kurumsal konulara ve rollere entegre ederler (Creed vd., 2010; Grafstrom ve Windell, 2012). Sosyalleşme ve eğitim süreçlerine şekil vererek, bu aktörleri kurumsal üyeler haline getirmede yardımcı olurlar (Currie vd., 2012; Zilber, 2002). Genel kabul gördükleri için, kurumsal pratikler için tutarlılık ve günlük problemler için çözüm üretirler ve böylece pratikleri yeni kurumsal üyelerce kolayca tanınacak ve benimsenecek rutinelere ve ritüellere dönüştürürler (Dacin vd., 2010; McCann vd., 2013).

Kurallar ve normlar, yeni kuralların ve normların yerleşik kurumsal bağlamı bozmadan bu bağlama eklenmesi için de bir temel oluştururlar (Empson vd., 2013; Herepath ve Kitchener, 2016;

Malsch ve Gendron, 2013). Kurumsal kırılmalara yol açan sorunlar, yerleşik kurallar ve normlar çerçevesinde yapılan değişikliklerle ve yeniliklerle giderilir. Eski kurallar ve normlar yeni veya dönüşmüş olanları tanımlamak ve anlamlandırmak için kullanılır (Koskela-Huotari vd., 2016; Raviola ve Norback, 2013). Bu eski kurallar ve normlar yenileri için güven ve aşinalık yaratırlar ve böylece aktörleri kurumsal çerçeve içinde yeni deneyimlere ve pratiklere hazırlarlar. Dolayısıyla yeniler eskileri tamamlarlar ve güçlendirirler (Bjerregaard ve Jonasson, 2014).

Çelişkili kurallar ve normlar dahi aktörlerin farklı tecrübelerine sahip oldukları profesyonel kurumsal ortamlarda kurumsal muhafazaya katkıda bulunurlar (Chreim vd., 2020; Empson vd., 2013; Malsch ve Gendron, 2013; McCann vd., 2013; Rodner vd., 2020). Profesyonel aktörlerin farklı anlamlarını ve pratiklerini vurgulayıp yeniden üretirler. Farklılıklarına karşın, kurallar ve normlar arasında işlevsel bir bağımlılık ilişkisi gelişebilir ve dolayısıyla bir kurumsal alanda farklı ve çelişkili kurallar ve normlar işlevsel etkililik için birlikte kurumsal muhafazayı destekleyebilirler (Zilber, 2002). Farklılıklar yıkıcı veya bozucu etkiler gösterdiğinde, kurumsal aktörler ortak kuralları ve normları muhafaza etmek amacıyla harekete geçebilirler (Lingo and Elmes, 2019; McCann vd., 2013; Wright vd., 2017).

Dolayısıyla kurallar ve normlar belirlilik ve tutarlılık yaratırlar, çelişkileri ve çatışmaları çözümlenmede yardımcı olurlar, kurumsal sınırları yeniden üretirler, yeni kuralları ve normları bünyelerine katarlar, pratikleri normalleştirip rutin hale getirirler ve ortak tepkiler oluşturmak için kullanılırlar. Bütün bu kullanımlar, kuralların ve normların işaret ettiği veya kavramsal çerçevesini oluşturarak desteklediği bir pratikler kümesinin yeniden üretilmesiyle sonuçlanırlar. Bu anlamda farklı bulgularına karşın geçmiş çalışmalar, kuralların ve normların kavramsal olarak uyuşmadıkları veya desteklemedikleri pratikleri nasıl yeniden üretebileceklerine dair doyurucu bir yanıt sunmamaktadır. Bu çalışma madenlerde uyulması gereken güvenlik kurallarının bu kurullarla çelişen üretim odaklı işleyişi yeniden

üretim muhafaza etmek için nasıl kullanıldığını inceleyerek, geçmiş çalışmalarda yeterince değinilmeyen bu soruya yanıt aramaktadır.

3. YÖNTEM

Bu çalışmanın verisi, 13 Mayıs 2014 tarihinde meydana gelen Soma Maden Faciası'ndan bir yıl sonra bölgedeki madencilerle yapılan mülakatlarla toplanmıştır. Mülakatlara katılım görece düşüktür; bunun nedeni halen çalışan madencilerin işten atılma, işsiz olan madencilerin ise işe alınmama kaygısı duymalarıdır. Bununla birlikte mülakat yapılan madenciler benzer sorunlardan bahsetmişlerdir. Bu da kuramsal doyuma ulaşıldığını işaret etmektedir (Glaser, 1978; Glaser ve Strauss, 1967). Toplam 19 saat süren ve birebir dökümü yapılan mülakat kayıtları, 315 msword sayfası kadardır. Mülakatlarda madencilerin amirlerle ilişkisi önemli bir yer tutmaktadır. Madencilerin "hadi hadicilik" diye tanımladığı ve güvenli çalışmayı neredeyse olanaksız kılan amirlerin üretim baskısı belirgindir. Mülakatların yanısıra, genel bağlamı daha iyi anlamak için, Türkiye Barolar Birliği (2014), Türkiye Mimar ve Mühendis Odaları Birliği (2014) ve Türk Sosyal Bilimler Derneği (2016) raporları da incelenmiştir.

Veri, araştırma katılımcıların ilişkilerine ve bu ilişkilerin anlamlarına odaklandığı için nitel yöntemlerle çözümlenmiştir (Denzin ve Lincoln, 2000; Gephart, 2004). Nitel yöntemler katılımcıların anlamlarını ayrıntılı bir şekilde, farklı boyutlarıyla tanımlamak için uygun araçlar sunmaktadır (Denzin ve Lincoln, 2000; Silverman, 2000). Bu yöntemlerle anlamlardaki örüntüler ortaya konarak kuramsal modeller oluşturmak ve çıkarımlar yapmak mümkündür (Gephart ve Pitter, 1995; Glaser ve Strauss, 1967). Nitel yöntemler sürekli karşılaştırmalarla ilerler, örüntüleri görünür kılar, ve bu örüntülere göre verinin hangi noktalarına odaklanmak gerektiğini gösterir. Dolayısıyla nitel yöntemler verinin zenginliğini göz ardı etmeden sistematik ve esnek bir inceleme yapmaya olanak tanırırlar (Gephart, 2004; Glaser ve Strauss, 1967).

Çözümlemenin ilk aşamasında bütün veri okunmuş, meslek odaları raporlarının da

yardımıyla olayın genel bağlamı anlaşılmaya çalışılmıştır (Gephart, 1997). Genel okuma sırasında madencilerle amirler arasındaki ilişkiye ve bu ilişkide güvenlik kurallarının rolüne özellikle dikkat edilmiştir. Amir-madenci ilişkisinde kurumsal bir pratik haline gelmiş üretim odaklı işleyiş vurgulanmakta ve güvenlik göz ardı edilmektedir. Bu ilişkiyi daha iyi anlamak için, ilişkiden bahsedilen tüm veri parçaları derlenmiş ve ayrıntılı çözümlenmeye tabi tutulmuştur (Gephart, 1993; Gephart ve Pitter, 1995; Suddaby, 2006). Madencilerin ifadelerinde, daha fazla üretim için baskı yapan amirlerle bu baskının arttırdığı kaza ve güvenlik riski altında çalışmak zorunda kalan madenciler arasında sürekli bir çatışma ilişkisi gözlemlenmektedir (Gephart, 1997; Gephart ve Pitter, 1995). Güvenlik, özelleştirme sonrası kamunun madenlerden işletmeci olarak çekilmesiyle birlikte ikincil hale gelmiştir. Özel şirketler için güvenlik öncelikle bir maliyet unsurudur ve mümkün olan en az giderle karşılanır. Üretim baskısı güvenliği daha da önemsizleştirir. Daha fazla üretim için daha az güvenlik dayatılır. Gerçekten, facianın gerçekleştiği madenin işletmecisi olan şirket, sözleşmesi gereği on yılda çıkarabileceği kömürü beş yıl içinde çıkarmıştır. Bu amaçla madenci sayısı artırılmış ve madenciler neredeyse kölelik koşullarında çalıştırılmıştır.

Çözümlemenin ikinci aşamasında madencilerin amirlerle ilişkisini içeren veri parçaları ayrıntılı bir şekilde yorumlanmıştır (Gephart ve Pitter, 1995). Madencilerin bu ilişkiden bahsederken hangi temaları vurguladıklarına ve güvenliği nasıl anlamlandırdıklarına dikkat edilmiştir. Güvenliğe dair ortaya çıkan temalar ve veri parçaları sürekli şekilde karşılaştırılmış ve gruplandırılmıştır (Gephart & Pitter, 1995; Glaser ve Strauss, 1967). Dolayısıyla farklı katılımcıların mülakatlarında tekrar tekrar öne çıkan temalar tespit edilmiştir. Güvenlik kurallarının amir-madenci ilişkisinde nasıl uygulandığına dair beş genel temanın olduğu sonucuna varılmıştır. Bu temalar, üretim çerçevesinde, keyfi, değişim yaratmayan, denetimsiz ve eğitimsiz kural uygulamaları olarak belirlenmiştir.

Son aşamada verinin araştırma sorusuyla bağlantısı kurumsal düzeyde kurulmaya çalışılmıştır (Gephart ve Pitter, 1995). Buna göre, amir-madenci ilişkisinde güvenlik kurallarının, üretim çerçevesinde, keyfi, değişim yaratmayan, denetimsiz ve eğitimsiz şekilde uygulanmasının, yerleşik bir pratik olarak üretim odaklı işleyişin kurumsal muhafazasına etkisi incelenmiştir. Üretim odaklı işleyişin aslında çelişik bir şekilde güvenlik kuralları aracılığıyla baskın pratik olarak devamı yorumlanmıştır. Güvenlik kurallarının bu beş çerçeve içinde kaldıkça amir-madenci ilişkisini kurumsal muhafaza işi haline getirdiği sonucuna varılmıştır.

4. BULGULAR

Madenci ve amir arasındaki ilişkide güvenlik kuralları beş şekilde uygulamaya konarak, üretim odaklı işleyişi sürdürmede ve ilişkiyi bir kurumsal muhafaza işine dönüştürmede rol oynar. Birinci olarak, kurallar üretim çerçevesiyle sınırlı biçimde uygulanır. İkincisi, uygulama keyfi ve zaman zaman çelişkilidir. Üçüncü olarak, kuralların uygulanması madenciler için olumlu değişimler yaratmaz. Dördüncüsü, uygulama üzerinde denetim yoktur. Son olarak, madenciler uygulamayı destekleyecek ya da sorgulayacak bir eğitime sahip değildir.

4.1. Üretim Çerçevesinde Uygulama

Öncelikle güvenlik kurallarına yeni bir çerçeve çizilir. Bu gayri resmi çerçeve üretimdir. Kurallar bu çerçeve içinde kalarak uygulanır. Üretim güvenlikten önce gelir. Madenci amirini güvenlik veya kaza riski nedeniyle müdürlere şikayet edemez. Daha fazla üretim için kaza riski yaratan emirleri uygulamak zorunda kalır. Güvenlikten sorumlu mühendis dahi şikayet veya uyarı konusunda çekingendir. Aksine sorumlu mühendis, güvenlik tedbirleri üretimi yavaşlatacaksa amirlerce müdürlere şikayet edilebilir ve işini kaybetmekle karşı karşıya kalabilir:

“Bugün bir emniyetçi hiçbir zaman kalkıp da ‘bu ocak güvensizdir çalıştıramazsınız’ diyemez çünkü maaşını şirketten almaktadır. Onun da

göreceği yer kapının önüdür yani gideceği yer... Şirket çıkışını verir. Aynı üretime kaldığı yerden devam eder."

Üretimin güvenlik kurallarına göre önceliği, vardiyalar arasındaki rekabette kendisini hissettirir. Bir vardiyada güvenlik sorunu ortaya çıkarsa sorunun hemen çözülmesi gerekir. Fakat çözüm genellikle sonraki vadiyaya bırakılır. Böylece sorunlu vardiyanın üretiminde azalma olmaz. Çözümü sonraki vardiyaya bırakılan sorun, diğer vardiyada üretimin azalması anlamına gelir. Sorunun çözümü için gereken zaman üretimden ayrılacak zamandır ve sorun çözülmezse kaza riski belki artarak devam edecektir. Bu noktada yine üretim baskın çıkar ve sorun en doğru değil en hızlı şekilde çözülmeye çalışılır:

"En çok kömürü de gece vardiyası çıkarır mesela bu da önemli. Nedeni? Emniyetsiz iş yapıyorlar adam kırıyor döküyor boş bir şekilde kömürü çıkarıyor ama gündüz vardiyasında bunu yapamazsın. Bazı vicdanlı adamlar da var neden gama atmadınız bunu yapmazsanız ölürsünüz diyenler de var. Denetlemeci gelir ama ben hiç görmedim yeraltında."

Üretim odaklı işleyişte, güvenlik kuralları ancak kazalar gerçekleştikten sonra dikkate alınır. Kurallar doğrultusundaki tedbirler kazalardan sonra uygulanır. Bu tedbirler aslında geçici olarak sorunları çözer. Üretim baskısı devam ettiği için tedbirler sürekli hale gelemmez ve bir dahaki kazaya kadar gevşerler. Kuralların daha sıkı uygulanması, aslında kazaların üretimi kaçınılmaz olarak aksattığı durumlarda ve güvenlik değil yine üretim baskısıyla mümkün olur:

"Mesela bir tokmağın sapı çıkmıştır ve kaza oluşmuştur o tokmak saplarını değiştirerek tedbir alıyorlar ama illaki bu olmadan bir kaza yaşanacak. Mesela banda kürek sıkışıyor ve bir arkadaşımız boğazından yaralanarak ölüyor, bu arkadaşımız üç ay önce vefat etti Eynez'de ve daha sonra bantın etrafını kapattılar. Yani kazayı görmeden tedbir alınmıyordu. Makaranın arasına sıkışıyor kürek ve arkadaşı boğazından yakalayıp banta yapııştırıyor ve boğularak ölüyor."

4.2. Keyfi Uygulama

Üretim çerçevesi içine sıkıştırılan güvenlik kuralları, amilerce keyfi ve çelişkili şekilde kullanılabilir. Amirlerin müdürleri de keyfi kullanıma ses çıkarmazlar. Bu durumda amirlerin resmi gücü kurallar bağlamından çıkar ve sorgulanamaz hale gelir. Madenciyle amir arasındaki ilişki daha çok gayri resmi bir çerçevede devam eder; aralarında ortaya çıkabilecek çatışmalarda amiri resmi olarak kısıtlayacak bir çerçeveden uzaklaşırlar. Amirler keyfi şekilde kuralları göz ardı ederler; aynı zamanda gerektiğinde geçerli resmi çerçeve olarak madencilere karşı kullanırlar. Amirler madencileri hem kurallara uyduğu hem de uymadığı için cezalandırabilirler. Güvenlik kurallarına uymak üretimi düşürüyorsa, madenci bu kurallara uymak zorunda olsa da ceza alabilir:

"Mesela ben bir gün şalterdeyim bantta kıvılcım kopmuş ve bantın yarısı gitmiş o bölgeye mutlaka yama yapılması gerekiyor, bantçı ile o banti durdurduk çünkü o bölgenin mutlaka yamalanması gerekiyor. Vardiya amiri karşıdan geliyor ve dediği "s.ktir olun gidin ikinizi de burada istemiyorum". Önce bir sor ne var, ne oldu diye orada tepki vermem gerekeceği yerde güldüm. Şef görmüyor musun bant ortadan yırtılmış insan ne oldu diye bir sorar. Adamların bakış açısı bu sadece üretim. Gidin dedi istemiyorum sizi dedi."

Dayıbaşı veya taşeron düzeni kuralların keyfi kullanımını kolaylaştırır. Dayıbaşılar genellikle üretimden sorumlu amir konumundadırlar. Doğrudan işletme müdürüne bağlı olabilirler ve bu nedenle kimi zaman kendi amirlerinden bile güçlüdürler. Madenciler de dayıbaşının resmi amiri konumundaki mühendisleri değil, taşeronları da olan dayıbaşılı dinlerler. Dayıbaşılar madencileri asıl işe alan ve işte tutan kişilerdir. Dolayısıyla ikisi arasında resmi bağın dışında daha güçlü gayri resmi bir ilişki bulunur. Bununla birlikte dayıbaşılar madencilerin üretiminden pay ya da prim aldığı için daha fazla üretimi zorlarken, üretimden pay alamayan madenciler üretim zorlamasıyla daha az güvenlikle çalışırlar. Dayıbaşılıkların güvenliklerini görmezden gelen keyfi uygulamalarına

madencilerin ses çıkarmaları işsizlik tehdidi nedeniyle zordur:

“Yok canım tamamen diktatör bir yapı vardı. Soma Kömürleri İşletmesi'nde söyleyeyim, Ramazan Doğru vardı en tepede. Ramazan Doğru ile onun altında işletmelerle işletme müdürleri, işletme müdürlerinin altında baş mühendisleri var. Onların altında normal mühendisler var. Üç vardiya amirleri, vardiya amirleri bir de baca üretim nezaretçileri var. Bunun haricinde de işçi, ekip başları var. Bu dayıbaşı dedikleri muhabbet. Taşeron muhabbetler var. Bu adamların normal bir mühendisten daha fazla söz hakkı vardı. Bunlar direkt olarak çünkü Ramazan Doğru'ya bağlı oldukları için işletme müdüründen bile daha fazla söz sahibi oldukları yerler vardı... Belli bir iş yönetimi vardır yer altında. O iş yönetiminin başında da en küçük bölgede normal bir maden mühendisi vardır. Bu dayıbaşı dediğimiz kişilerle birlikte çalışan kişiler. Mühendisin dediği değil de dayıbaşı dediğimiz insanların sözü geçiyordu. Benim orada mühendis olmam sadece diplomamın olması demektir. Kaza olduğu zaman, sen öldüğün zaman sorumlusu benim demektir. Maden mühendisi sorumlu oluyor kaza olduğu zaman ama işi yürüten sensin... Çalıştırdığı işçi başına para alıyordu ekstradan. Misal veriyorum, bir dayıbaşının 100 tane işçisi var. Günlük işe geldiği zaman kişi başına 4 ya da 5 lira, tam parasını hatırlamıyorum, para alıyordu. 5 lira bir para alıyordu günlük. Günlük 100 tane işçisi geldi, 5 lira para alıyordu. Kişi başına 500 lira para. Aylık 15 bin lira yapar. Sonra maaşı da 5 bin liraysa 20 bin lira para alıyordu.”

Keyfiyetin amacı daha fazla üretimdir. Madenciler, güvenliklerini tehlikeye atacak derecede çalışmaya zorlanırlar. Madendeki tüm zamanları kullanılır; iki seferde yapılması gereken iş tek seferde yaptırılır. Bu yaklaşım, hem madenin hem madencilerin fiziksel kapasitesini kaza veya felaket noktasına dek zorlamak demektir. Kuralların uygulanması ancak felaket gerçekleşikten sonra, o da bir süre için, olması gerektiği gibidir.

“Yapılmayacak olan işlerin üzerinde ısrarla yapılması gerektiğini vurgulayan çalışmalar yapıldı. Bizim çalıştığımız dönemde mesela vardiyada iki seferden aşağı atmayacak, çıkarken boş çıkılmayacak hurda alınacak gibi mecburiyetler vardı. Şimdi ben duyuyorum arkadaşlardan iki vardiyada birer sefer iniliyor. Şimdi birer sefer iniliyor yetiyor, bizim zamanımızda neden iki sefer iniliyordu? Veya niye yüklü çıkıyordu? Demek ki bize bir taş yerine üç taş beş taş taşıttırmişler zamanında. İşçi üzerinden bu şekilde çalışmalar sağlanmış. Çıkan zaten verilerde bellidir.”

4.3. Değişim Yaratmayan Uygulama

Madencilerin güvenlik kurallarına uyulması yönünde yaptıkları uyarılar genellikle umursanmaz. Uygulamaya dair şikayetler genellikle ilgili olumlu bir değişime neden olmaz. Amirler uyarıları reddederken, madencilerin işi bilmediklerini veya yetkili olmadıklarını öne sürerler. Amirlere göre her şey kontrol altındayken, madencilerin uyarıda bulunması anlamsızdır ve baskılanmalıdır. Felaketin başlangıcında aslında güvenlik gereği hemen boşaltılması gereken madenin, üretimin devamı için madencilerin tahliyesine izin verilmeden yangının söndürülmeye çalışılması, madenciler üzerindeki baskının derecesini göz önüne sermektedir. Güvenlik kurallarının etkisiz uygulaması felaket ortaya çıkana dek değişmeden sürer:

“Ocağa girerken terlemeler, dermansızlıklar, baş ağırları çok fazlaydı hatta bir ara insanların vücutlarında kırmızı kırmızı sivilce şeklinde benekler çıkmaya başlamıştı ocağa girip çıkanlarda. Bu ocağın içerisinde olan sıcaklıktan kaynaklanıyordu ve bunları bile kimse kayda almıyorlardı. Çok mu biliyorsun deyip kapatıyorlardı mevzuyu. O günü anlatıyorum bacadan çıktık insanlar önünde yığılmış, bayılmış kimi ağlıyor kimi gülüyor karbondioksit etkilemiş oradaki insanları.”

Yine de, istisnai de olsa, bazı madenciler baskıcı, güvenliği umursamayan amirlerini müdürlere şikayet ederler. Fakat şikayetler geçiştirilir ve sonuçsuz kalır. Amirler üretim arttığı

sürece eski konum ve güçlerini korurlar; şikayet eden madencilere zor durumda kalırlar. Dolayısıyla şikayet sonucunda, beklenenin tersine, madenciler üzerindeki baskının artması olasıdır. Madencilerin güvenliksiz çalışma ortamı olumlu yönde değişikliğe uğramaz:

“Çavuş diyor ki buna buraya delik del diyor. Abi ben delik delmesini bilmiyorum diyor. Ben üç ay oldu işe gireli, ben düz işçiyim, tabanca nedir, matkap nedir onu bilmem, deliği nasıl deleceğimi de bilmem diyor. Deleceksin lan diyor. Afedersiniz böyle şey de konuşuyorum. Delmiyorsan git diyor. Ben delemem benim işim değil diyor. Çünkü kalkıp düz işçiye malzemeyi verip de çalıştırtamazsınız. Bu yer altının kanununda bu vardır. Yani bu adamın bir makineyi çalıştırabilmesi için en az yedek olması lazım. Bu işin eğitimini almış olması lazım. Bunlar yok. Ve adama şey yapıyor bir tane tekme vuruyor beline, motora yapıyor. Çocuk çıktı dışarı, vururken de dizini vuruyor. Hem beli hem dizi. Bir de iki tane tokat vuruyor çavuş çocuğa. Yukarı çıkıyor. Hemen diyor git çıkışını verdim senin diyor. Bunu söyleyen çavuş. Çıkışını verdim diyor. Çıkıyor yukarı. Adalı'yı bekliyorlar, İsmail Adalı'yı bekliyorlar. Tabi çocuk haklı, yer altında darp etmişsiniz. Bunu mahkemeye verseniz, şirketi dava etseniz kazanacak. Tamam diyor sen işine devam et. Çavuşa da sen de biraz sakın ol diyor. Orada süt liman. Çocuk gidiyor geliyor iyileşiyor. İyileştiği gün, geldiği gün işten çıkışı veriliyor çocuğun.”

Felaket sonrası dahi çalışma koşullarında belirgin bir iyileşme görülmez. Üretim öncelikli yaklaşım devam eder. Kurallar yine göstermelik olarak uygulanır; madenciler fiziksel güçlerinin son noktasında dek çalıştırılır. Bu yaklaşıma sahip ve dolayısıyla felaket sonrası uygulamaya konan iki günlük hafta tatilini üretim kaybı olarak görmesi muhtemel şirketlerin, açığı kapatmak için madencilere daha fazla yüklenmesi yine güvenlik sorunları yaratır:

“Çalışma koşullarında üretim safahatından hiçbir değişiklik söz konusu değil. Aynı tas aynı hamam devam ediyor. Sadece yasanın 37 buçuk saate düşmesi nedeniyle haftalık iki gün tatil başladı, o da bu ay başladı daha. Yeni yeni oturtmaya çalışıyorlar. Haftada iki gün istirahatları

var. Onun dışında normalde yine 8 saat madende çalışmaya devam ediliyor... Yani nizamiyeden işletmeye girdiğin andan itibaren çalışma saati başlar. Burda kazmayı alana vurduğun saatte başlıyor. Yani işçi soyunacak, işçi giyinecek, işçi 3-4 kilometre 5 kilometre ocakta yürüyecek, üretim bölümüne gidecek, yani panolara girecek, ayaklara ulaşacak, üretime başladığı andan itibaren çalışma saati başlıyor. Doğal olarak 8 saat bilfiil şeyde tutuyorlar, ocakta tutuyorlar işçileri.”

4.4. Denetimsiz Uygulama

Madende güvenlik kurallarının uygulanıp uygulanmadığı denetlenmez. Göstermelik bir denetim düzeni vardır. Amirler ve madenciler dışında madendeki güvenlik kural uygulamalarını tarafsız bir şekilde denetleyecek bir yapı bulunmaz. Aslında bu görev büyük ölçüde kamu kurumlarının sorumluluğundadır. Fakat ilgili kamu kurumları ve şirketler, denetimin doğasına aykırı bir şekilde, uyum içinde çalışırlar; kurumlar madenlerin işleyişine ciddi müdahalelerde bulunmaz. Kamu kurumları, güvenlik kurallarının nasıl uygulandığından ziyade üretimin ne kadar olduğuyla ilgilidirler. Dolayısıyla denetimleri etkisizdir ve üretim odaklı işleyişe alan yaratır:

“Denetlemeci, ana yoldan gelir fakat işçinin çalıştığı bölüme gelmez. Zaten haber gelir, bugün ayın 15'i, 17'sinde denetleme var biz o 2 gün madeni zaten pırl pırl yaparız, kusur bulamaz. Mesela telefon yeraltında olmazsa olmaz, 10-15 metrede bir mutlaka olur fakat plastikler, denetlemeci geldiği zaman mutlaka demir telefonları çıkar... Ama onlar gittiği gün hemen çıkar onlar ve bir tarafta bekler. Böyle bir durum olabilir mi? Biz bunları söylüyoruz diye bizi sevmiyorlar. Dediğim gibi biz Soma Kömürlerine giremeyiz özet. Ben sana gördüğümü anlatıyorum var mı senden beklentim. Bunları yaşadık. Bir tane işçi yanlısın diyemez çünkü bunları biz hep beraber yaşadık.”

Denetimden sorumlu olması gereken diğer bir kurum madencilerin çoğunluğunun üye olduğu sendikadır. Fakat madencilerin temsilcisi olması gereken sendika, aksine şirket temsilcisi gibi çalışır.

Şirketin üretim amaçları doğrultusunda ek bir baskı aracı oluşturur. Amirlerle madencilerin karşı karşıya geldiği durumlarda amirlerin yanında yer alır. Sendikanın var olan yapısına ve tutumuna karşı çıkan madenciler şirket yönetimiyle işbirliği içinde kontrol altında tutulur veya işten atılır. Aksine, yönetimle iyi geçinen madenciler sendikada belirli konumlara getirilir ve madende çalışmak zorunda kalmazlar. Sendika ve şirket işbirliği, sendika temsilcilerinin seçiminde de gözlemlenir. Temsilcileri madenciler değil şirket ve sendika yöneticileri belirler. Şirketle ve amaçlarıyla bu kadar içiçe geçmiş bir sendika güvenlik kurallarının denetlenmesinde hiçbir rol üstlenmez. Bununla birlikte madencilerin bu role sahip başka bir sendikada örgütlenmesinin de önüne geçer. Dolayısıyla sendika, güvenlik uygulamalarının denetimini ve güvenlik kurallarının yerleşmesini sürekli engelleyen, madenciler üzerindeki baskının ve üretim artışının sürmesini kolaylaştıran bir yapıdır:

“Buradaki ihaleyi alıyorlar. Daha büyük bir ocak haline geliyorlar ve devlet bunlara diyor ki sendikayla gelin. Bu kadar büyük işçiyi biz şey yapamayız, bir arada tutarsanız bu başınıza iş açar. Bunlar da maden-iş sendikasıyla anlaşılıyorlar. Ocağın kapısına noter geliyor. Herhangi bir örgütlenme mücadelesi filan olmadan. İşçileri zorunlu olarak sendika üyesi yapıyorlar. Diğer ocakta sendika üyesi olduğu için işten atılan arkadaş, burda sendikaya olmuyorum dediği için işten atılıyor. Bu da hani o sendikanın sarı sendikaliğinden, mücadele etmeyeceğinden, devletin sendikasıdan fayda gelmeyeceğinden kaynaklı üye olmak istemiyor. İşçiyi çavuşlara, taşeronlara kontrol ettirme meselesini işte bu ocaklar da sendikaya kontrol ettirerekten yaptırıyor. Sendikayla, taşeronların, çavuşların hani resmi olmasa bile gayri resmi olarak organik ilişkileri var. Sendikaya kimin delege olacağı, kimin üye olacağı, bütün her şey önceden işveren ve taşeron aracılığıyla belirleniyor. Bunun dışına çıkmak isteyen her işçi, işveren tarafından değil, sendika tarafından işinden atılıyor... Bu da şundan kaynaklı, taşeron ilişkisi, çünkü işçilerin büyük bir çoğunluğu buradaki şeyin işçisi değil, ocağın işçisi değil, hukuken öyle görünüyor ama. Taşeron x

kişisinin ağzına bakılan bir durum. O 100 kişilik ekibini kurup ocağa giriyor. O 99 isterse, bir tanesini bunu işten çıkartın diyebilecek pozisyonda. Esas hakimiyet onlarda. Bu taşeron aracılığıyla da bu sendikal mücadelenin önü hızlı bir şekilde kesildi.”

Kamu ve sendika denetiminin etkisiz veya namevcut olduğu madenlerde, maden şirketlerinin kendi güvenlik denetim elemanlarının da etkili olduğu söylenemez. Güvenlikten sorumlu mühendisler üzerinde de üretim baskısı vardır. Mühendislerin güvenlik takibi, önünde sonunda üretim önceliklerine takılır. Öyle ki, güvenlikten sorumlu olmalarına karşın, mühendisler üretim takibi yapmaya başlarlar. Dolayısıyla güvenlik kurallarının nasıl uygulandığına dair denetim göstermelik olarak kalır:

“İşini takip eden bir insandı fakat onun da üstünde emir aldığı yerler var. Bazen söylüyoruz şefim burada durum kötü, durum kötü fakat yapabileceğimiz bir şey yok çünkü onların da emir aldıkları yerler var. Emniyet mühendisi kalkıp sana kaç kilo kömür çıktı diye sorabilir mi?... Onların bile üzerlerinde üretim baskısı vardı. Emniyet mühendisi, bir arıza olduğu zaman neden duruyor kardeşim bu konvertör, yukarıdan telefon geldi kömür çok az çıkmış vs.”

4.5. Eğitimsiz Uygulama

Madencilerin eğitim, tecrübe ve bilgi eksiklikleri güvenlik kurallarının uygulanmasını olumsuz etkiler. Madencilerin eğitimleri çok kısa sürelidir ve eğitime uygulama dahil değildir. İş yaparken öğrenilir ve yeterince öğrenilmeden madenciler zor işlere verilir. Bu eksikliklerle birlikte madenciler yasal haklarından da habersizdir. İşin, ilgili risklerin ve yasaların madencilerce yeterince bilinmemesi, amirlerin emirlerinin sorgulanmasını zorlaştırır, güvenlik kurallarının göz ardı edilmesini kolaylaştırır. Ayrıca yetkinlikleri artmayan madenciler, üretimdeki yerleri nispeten kolayca doldurulabilecek ucuz bir kaynağa dönüşürler. Böylece madenciler sürekli bir işsizlik tehdidi altında çalışırlar. Bu tehdit, eğitimsizlik ve bilgisizlikle birlikte, madencileri güvenliksiz

çalışmaya daha açık hale getirir. Madenciler neredeyse kölelik şartlarında üretime zorlanırlar:

“Gerçek bir eğitim, gerçek bir sınav olsaydı, belki Soma Kömürleri’nde 6000 değil de 4000 çalışan olurdu. Ama 4000 tane kaliteli işçi olurdu. 4000 kaliteli işçi olması demek de ufak tefek kazaların önüne geçmekti.”

Yasal haklar ve güvenlik konusundaki bilgisizlik, madencilerin üyesi olduğu fakat şirketin amaçları doğrultusunda çalışan sendikanın varlığının devamına yardım eder. Aslında sendika, madencilerin haklar ve kurallar konusunda bilgilenmelerinin önünde bir engeldir. Sendika toplu sözleşme içeriğini madencilerden saklar. Yasal haklar konusunda madencileri eğitmez; zaten bu hakların kullanımı takip de etmez. Gerçekten madencilerin bazıları toplu sözleşmenin ne anlama geldiğini ve hatta böyle bir sözleşmenin olup olmadığını bilmezler. Dolayısıyla madenciler, güvenlik kurallarının ne olduğu ve nasıl uygulanması gerektiği konusunda gerekli araçlardan büyük ölçüde yoksundurlar. Üretim ve güvenlik arasında bir denge olması gerektiğini ancak tecrübeyle ve sınırlı ölçüde öğrenebilirler:

“Evet normal hani okumak üzerinden bilen olsun, iş yerindeki, iş sağlığı, iş güvencesi bilen olsun, ne olursa olsun yani hiçbir tane eğitim yok yani. Yani işçi sınıfı... Bugün toplu sözleşme yapılmış, toplu sözleşmenin bir nüshası verilmiyor bile işçiye. Yani bu işçi sınıfı toplu sözleşmenin, mesela şimdi burda elimize geçen bir toplu sözleşmenin ne olduğunu bilen bir kitapçık haline gelmiş olsa, buradan bir şeyler kavrayabiliriz.”

Maden şirketleri madencileri eğitmek ve böylece onları yasalar ve ilgili kurallar üzerinden kontrol etmek yerine taşeron düzenini tercih ederler. Aslında şirketler eğitimi, taşeronlar veya dayıbaşılar ile ikame ederler. Bu ikame kısa vadede daha az maliyetlidir. Ayrıca nispeten eğitimsiz bırakılan madencilerin ikamesi kolaylaşır. Daha da önemlisi, ikameyle madencilerin özellikle güvenlik uygulamaları konusunda bilinçlenmesi ve şirketi ve amirleri sorgulaması önlenir; madenciler yasaların ve kuralların dışında gayri resmi kontrole ve baskıya yatkın hale gelirler. Eğitime harcanacak

para dayıbaşılara ve onların kontrol yöntemlerine harcanır:

“İşçi gücünü yönetmesi artı eğitimsiz işçilerle çalıştıkları için bunlara karşı şiddet gösteren daha doğrusu bağırıp çağıran, şiddet gösteren derken, sesli fiziki olarak değil de davranış olarak. Fiziki olarak daha sert kullanabilecek kişiler dayıbaşılardır. Şimdi şöyle bir şey olur, ben işçiye bağırıyorum, çağırıyorum, işçi bana s.ktir git der. Ama dayıbaşı bağırıp çağırdığı zaman Allah gibi tapar... Çünkü dayıbaşılar var bir 20-30 bin lira parayı düşünün aylık veya misal veriyorum 50-60 bin bile para alanlar vardır işçi durumuna göre. O adama 50-60 bin lira aylık para vereceğine yıllık 50 bin lira verdiği bir taşeronu varsa 600 bin lira bir paradır. 600 bin lira para 1000 tane işçinin eğitim masrafıdır. Burada bir hafta bir üniversitede işçiye eğitim verse, gerçek anlamda eğitim verse belki daha fazla verecek. Misal veriyorum 600 bin değil de 1200 verecek.”

SONUÇ

Geçmişte yapılan çalışmalar, kuralların ve normların kurumsal muhafazada nasıl kullanıldıklarına dair farklı bulgular ortaya koyarken, kavramsal bir çerçeve olarak kurallar ve normlar ile kurumsal ilişkiler ve pratikler arasında genel bir uyuma ve bu uyum sayesinde tutarlı bir işleyişe işaret etmektedirler (Dacin vd., 2010; Heaphy, 2013; Wright vd., 2017; Zilber, 2009). Kurallar, normlar ve pratikler arasındaki uyum kurumsal yeniden üretim ve muhafazanın temeli gibi gözükmektedir. Fakat geçmiş çalışmalar, bu uyumun olmadığı durumlarda kurumsal muhafazanın nasıl gerçekleştiği sorusunu ihmal etmektedirler. Bu çalışma, Soma Maden Faciası bağlamında güvenlik kurallarının yaşamsal olduğu çok tehlikeli bir sektörde, güvenliği neredeyse yok sayan ve ilgili kurullarla çelişen üretim odaklı dar bakışın ve kurumsal işleyişin nasıl olup da bu kurallara dayanarak muhafaza edilip sürdürülebildiği sorusuna cevap arayarak literatürdeki bu açığı gidermeye çalışmaktadır. Buna göre, madenlerde güvenlik kurallarının, üretimi sınırlamamak koşuluyla, keyfi ve daha fazla güvenlik yönünde değişikliklere yol açmayacak şekilde, yeterince denetlenmeden ve madencilere

İlgili eğitim verilmeden uygulanması, bu kuralları amirler ve madenciler arasındaki ilişkide üretim odaklı işleyişi besleyen ve bu ilişkiyi kurumsal muhafaza işine dönüştüren bir araç haline getirir.

Güvenlik kurallarının uygulanması öncelikle üretim çerçevesiyle sınırlandırılır. Üretim her zaman önceliklidir ve kurallar bu önceliğin izin verdiği ölçüde uygulanır. Madende güvenlikçiler bile ilkin üretimi gözetmek durumundadırlar. Vardiya güvenlik sorunlarının çözümünü sonraki vardiyalara bırakıp üretime devam ederler. Kazalar ve felaketler bile üretimin güvenliğe baskınlığını değiştirmez. İkinci olarak, uygulama aslında müdürleri tarafından da desteklenen amirlerin keyfiyetinde, gayri resmi bir çerçevede sürer. Madencileri işe alan ve işten atan dayıbaşılardan merkezinde olduğu taşeron düzeni bu keyfiyeti kolaylaştırır. Güvenlik kuralları göz ardı edilerek madenciler keyfi biçimde çalışmaya zorlanır. Uygulamanın üçüncü özelliği olumlu değişimlere yol açmaması, değişim yönündeki haklı şikayetlerin umursanmamasıdır. Madencilerin hemen her şikayetinde amirler konumlarını ve güçlerini korurlar. Güvenlik uygulamaları da göstermelik kalmaya devam eder. Dördüncü olarak, uygulamanın etkililiği gerçek anlamda bir denetime tabi değildir. Ne denetimle yükümlü kamu kurumlarının ne de madencileri temsil etmesi beklenen sendikaların güvenlik kurallarını dert ettiği söylenebilir. Üzerinde neredeyse hiçbir denetim olmayan şirketin kendi güvenlikçileri de etkisiz kalırlar. Son özellik kural uygulamalarının eğitimin ve tecrübenin desteğinden yoksun olması, işin riskleri ve yasal hakları konusunda bilgilendirilmeyen madencilerin uygulamaları gereğince sorgulayamamasıdır. Madencilerin bilinçlenmelerinin ve böylece güçlü karşı tepkiler vermelerinin önüne geçilir. Eğitim, daha az maliyetli olan, kaba kontrole dayanan ve madencileri görece niteliksizliğe mahkum edip işsizlik tehdidini sürekli kılan dayıbaşı düzeniyle ikame edilir. Dolayısıyla bu beş özelliğiyle kurallar temel hedeflerinden uzaklaştırılıp aksine güvenliksiz çalışmanın destekleyicisi olurlar. Bu anlamda bu çalışma, kuralların ve normların kurumsal pratiklere genellikle tutarlı bir kavramsal çerçeve sağladığını ve uygulamanın bu çerçevede

sürerek pratiklerin kurumsal niteliklerinin korunduğunu gösteren geçmiş literatürden farklıdır.

Soma madenlerinde güvenlik kuralları, kurumsal rolleri ve pratikleri tanımlayıp sınırlamak yerine kendileri üretim amaçlarıyla sınırlandırılmıştır. Üretim gereksinimlerine göre gelişigüzel kullanılırlar ve literatürün gösterdiğinin tersine günlük sorunlara çözüm yerine çatışma ve belirsizlik yaratırlar (Acquier vd., 2018; Bartram vd., 2020; Dacin vd., 2010; Greenwood vd., 2002; Heaphy, 2013). Sosyalleşme ve eğitim süreçlerine yöz vermezler (Currie vd., 2012; Zilber, 2002). Aslında güvenlik kurallarına gerektiği gibi uymak madencileri marjinalize eder (Creed vd., 2010; Grafstrom ve Windell, 2012) ve işlerinden olmalarına neden olur. Bu anlamda kurallar madenciler için temel bir referans değildir; madenciler daha çok kuralları etkisizleştiren rutin üretim uygulamalarını takip edip tanırırlar (Dacin vd., 2010; McCann vd., 2013). Felaket sonrası yapılan bazı iyileştirmeler de üretim rutinleri bağlamına otururlar (Empson vd., 2013; Herepath ve Kitchener, 2016; Malsch ve Gendron, 2013). Felaketin neden olduğu üretim pratiklerindeki kırılmalar, yerleşik fakat genellikle etkisiz güvenlik uygulamaları çerçevesinde anlamlandırılıp onarılırlar (Koskela-Huotari vd., 2016; Raviola ve Norback, 2013). Bu iyileştirmeler aslında üretim odaklı yapıyı güçlendirirler (Bjerregaard ve Jonasson, 2014).

Güvenlik kuralları çok tehlikeli bir sektör olan madencilikte olmazsa olmazdır. Güvenli çalışma, kazaların ve felaketlerin önüne geçerek ve işgücünü koruyup niteliğinin artmasını sağlayarak, aslında orta ve uzun vadede üretimi sürdürülebilir kılar. Bu anlamda üretim ve güvenlik arasında bir çelişki olsa da aynı zamanda bir bağlılık ilişkisi de vardır (Zilber, 2002). Fakat üretim baskısının kaçınılmaz olarak daha az güvenliğe neden olduğu Soma madenlerinde, güvenlik ve üretim arasında bir denge yoktur. Soma'da güvenlik-üretim çelişkinin, ikincisini desteklemek için kullanıldığı görülmektedir (Chreim vd., 2020; Empson vd., 2013; Malsch ve Gendron, 2013; McCann vd., 2013; Rodner vd., 2020).

Madenlerde güvenlik kurallarının varlığı ve sınırlı da olsa mesela şirketin güvenlikçileriyle temsiliyeti, karşıt ve baskın anlayış olan üretimi tekrar tekrar vurgulamaya yaramaktadır. Başka bir deyişle, kısa vadede en çok geliri hedefleyen şirket, kamu kurumları ve sendikanın dahil olduğu kurumsal aktörler, güvenlik kurallarının üretim pratikleri üzerinde bozucu bir etkiye sahip olduğu anlayışıyla üretim pratiklerini her noktada savunmaktadırlar (Lingo and Elmes, 2019; McCann vd., 2013; Wright vd., 2017).

Dolayısıyla kurallar uygulama şekliyle güvenliksiz çalışmanın temellerinden biri olmuştur. Bu doğrultuda, kuralların uygulanmasının üretimin amaçlarıyla sınırlanması ilk adımdır. Takiben, üretim çerçevesinde keyfi uygulama amirleri madenciler karşısında sorgulanamaz bir konuma yükseltirken, güvenlik şikayetlerinin bir değişim yaratmaması madencilerin güçsüzlüğünü derinleştirir. Denetimsizlik kuralların yönünü büyük ölçüde amirlerin inisiyatifine bırakarak, görece güçlü konumlarını perçinler. Eğitimsizlik, madencileri güvenlik temelinde amirlere karşı çıkabilmeyi sağlayacak araçlardan yoksun bırakarak, amir-madenci ilişkisini üretim odaklı kurumsal işleyişin muhafaza işine dönüştüren genel uygulama çerçevesini tamamlar.

Soma'daki madenlerin üretim odaklı işleyişinde güvenlik kuralları göstermeliktir ve işleyişin aslında kısa dönemdeki varlığını korumaya yararlar. Gerçek anlamda kuralların vurgulanması, son faciada olduğu gibi var olan işleyiş yalnızca büyük çaplı olumsuz bir sonuç doğurursa mümkündür. Dolayısıyla kuralların var olan uygulama biçimi hiçbir zaman bir facia olmayacağı varsayımına dayanır. Öte yandan facia sonrasında

bile üretim baskısı nedeniyle güvenlik uygulamalarının yine üretimin hizmetinde bir araca dönüşme olasılığı bulunmaktadır. Madenlerin yerleşik kurumsal pratiğinin değişebilmesi ve güvenlik kurallarının gerçek amaçları doğrultusunda etkili bir biçimde kullanılabilmesi için kuralların üretimden bağımsız bir çerçeve olarak gelişmesinin yanısıra, tutarlı ve değişim yaratan bir uygulama gerekmektedir. Bununla birlikte eğitilmiş bir işgücü ve bu işgücünün örgütlülüğüyle desteklenen bağımsız denetim, güvenli uygulamanın uzun dönemdeki sürdürülebilirliğini sağlayacaktır. Güvenliği temel referans alan, tutarlı, yenilenen, denetlenen ve eğitimle desteklenen bir uygulama uzun dönemde sürdürülebilir bir üretim için de zorunludur.

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI BEYANI VE ÇIKAR ÇATIŞMASI BİLDİRİMİ

Araştırmacılar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Araştırmacılar makaleye ortak olarak katkıda bulunmuşlardır.

KAYNAKÇA

- Acquier, A., Carbone, V., ve Moatti, V. (2018). *Teaching the Sushi Chef: Hybridization Work and CSR Integration in a Japanese Multinational Company*, **Journal of Business Ethics**, 148, s. 625-645.
- Andersson, T. ve Gadolin, C. (2020). *Understanding Institutional Work through Social Interaction in Highly Institutionalized Settings: Lessons from Public Healthcare Organizations*, **Scandinavian Journal of Management**, 36(2), s. 1-10.
- Bartram, T., Stanton, P., Bamber, G. J., Leggat, S. G., Ballardie, R., ve Gough, R. (2020). *Engaging Professionals in Sustainable Workplace Innovation: Medical Doctors and Institutional Work*, **British Journal of Management**, 31, s. 41-55.
- Bjerregaard, T. ve Jonasson, C. (2014). *Managing Unstable Institutional Contradictions: The Work of Becoming*, **Organization Studies**, 35(10), s. 1507-1536.
- Chreim, S., Langley, A., Reay, T., Comeau-Vallee, M., ve Huq, J. L. (2020). *Constructing and Sustaining Counter-institutional Identities*, **Academy of Management Journal**, 63(3), s. 935-964.
- Creed, W. E. D., Dejordy, R., ve Lok, J. (2010). *Being the Change: Resolving Institutional Contradiction through Identity Work*, **Academy of Management Journal**, 53(6), s. 1336-1364.
- Currie, G., Lockett, A., Finn, R., Martin, G., ve Waring, J. (2012). *Institutional Work to Maintain Professional Power: Recreating the Model of Medical Professionalism*, **Organization Studies**, 33(7), s. 937-962.
- Dacin, M. T., Munir, K., ve Tracey, P. (2010). *Formal Dining at Cambridge Colleges: Linking Ritual Performance and Institutional Maintenance*, **Academy of Management Journal**, 53(6), s. 1393-1418.
- Denzin, N. K. ve Lincoln, Y. S. (2000). *Introduction: The Discipline and Practice of Qualitative Research*, N. K. Denzin ve Y. S. Lincoln (Ed.), **Handbook of Qualitative Research** içinde, s. 1-32. Thousand Oaks: Sage.
- Empson, L., Cleaver, I., ve Allen, J. (2013). *Managing Partners and Management Professionals: Institutional Work Dyads in Professional Partnerships*, **Journal of Management Studies**, 50(5), s. 808-844.
- Gephart, R. P. (1993). *The Textual Approach: Risk and Blame in Disaster Sensemaking*, **Academy of Management Journal**, 38(6), s. 1465-1514.
- Gephart, R. P. (1997). *Hazardous Measures: An Interpretive Textual Analysis of Quantitative Sensemaking during Crises*, **Journal of Organizational Behaviour**, 18, s. 583-622.
- Gephart, R. P. (2004). *From the Editors: Qualitative Research and the Academy of*

- Management Journal, Academy of Management Journal*, 47(4), s. 454-462.
- Gephart, R. P. ve Pitter, R. (1995). *Textual Analysis in Technology Research: An Investigation of the Management of Technology Risk. Technology Studies*, 2: 325-356.
- Glaser, B. G. (1978). **Theoretical Sensitivity: Advances in the Methodology of Grounded Theory**, Mill Valley, CA: Sociology Press.
- Glaser, B. G. ve Strauss, A. L. (1967). **The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research**, Chicago: Aldine Publishing Company.
- Grafstrom, M. ve Windell, K. (2012). *Newcomers Conserving the Old: Transformation Processes in the Field of New Journalism, Scandinavian Journal of Management*, 28, s. 65-76.
- Greenwood, R., Suddaby, R., ve Hinings, C. R. (2002). *Theorizing Change: The Role of Professional Associations in the Transformation of Institutionalized Fields, Academy of Management Journal*, 45, s. 58-80.
- Heaphy, E. D. (2013). *Repairing Breaches with Rules: Maintaining Institutions in the Face of Everyday Disruptions, Organization Science*, 24(5), s. 1291-1315.
- Herepath, A. ve Kitchener, M. (2016). *When Small Bandages Fails: The Field-level Repair of Severe and Protracted Institutional Breaches, Organization Studies*, 37(8), s. 1113-1139.
- Koskela-Huotari, K., Edvardsson, B., Jonas, J.M., Sorhammer, D., ve Witell, L. (2016). *Innovation in Service Ecosystems - Breaking, Making, and Maintaining Institutionalized Rules of Resource Integration, Journal of Business Research*, 69, s. 2964-2971.
- Lawrence, T. B. ve Suddaby, R. (2006). *Institutions and Institutional Work*, S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence, ve W. R. Nord (Ed.), **Handbook of Organization Studies** içinde, s. 215-254. London: Sage.
- Lawrence, T. B., Suddaby, R., ve Leca, B. (2009). *Introduction: Theorizing and Studying Institutional Work*, T. B. Lawrence, R. Suddaby, ve B. Leca (Ed.), **Institutional Work** içinde, s. 1-27. New York: Cambridge University Press.
- Lawrence, T. B., Suddaby, R., ve Leca, B. (2011). *Institutional Work: Refocusing Institutional Studies of Organization, Journal of Management Inquiry*, 20(1), s. 52-58.
- Lingo, E. L. ve Elmes, M. B. (2019). *Institutional Preservation Work at a Family Business in Crisis: Microprocesses, Emotions, and Nonfamily Members, Organization Studies*, 40(6), s. 887-916.
- Malsch, B. ve Gendron, Y. (2013). *Re-theorizing Change: Institutional Experimentation and the Struggles for Domination in the Field of*

- Public Accounting, Journal of Management Studies*, 50(5), s. 870-899.
- McCann, L., Granter, E., Hyde, P., ve Hassard, J. (2013). *Still Blue-Collar after All These Years? An Ethnography of the Professionalization of Emergency Ambulance Work*, *Journal of Management Studies*, 50(5), s. 750-776.
- Raviola, E. ve Norback, M. (2013). *Bringing Technology and Meaning into Institutional Work: Making News at an Italian Business Newspaper*, *Organization Studies*, 34(8), s. 1171-1194.
- Rodner, V., Roulet, T. J., Kerrigan, F., ve Lehn, D. V. (2020). *Making Space for Art: A Spatial Perspective of Disruptive and Defensive Institutional Work in Venezuela's Art World*, *Academy of Management Journal*, 63(4), s. 1054-1081.
- Silverman, D. (2000). *Analyzing Talk and Text*, Norman K. Denzin ve Yvonna S. Lincoln (Ed.), *Handbook of Qualitative Research* içinde, s. 869-886. Thousand Oaks: Sage.
- Suddaby, R. (2006). *From the Editors: What Grounded Theory is Not*, *Academy of Management Journal*, 49(4), s. 633-642.
- Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği. (2014). *Soma Maden Faciası TMMOB Raporu*, Ankara.
- Türk Sosyal Bilimler Derneği. (2016). *İki Yılın Ardından Soma Maden Faciası Raporu*, Ankara.
- Türkiye Barolar Birliği. (2014). *Soma Maden Faciası Raporu*, Ankara.
- Wright, A. L., Zammuto, R. F., ve Liesch, P. W. (2017). *Maintaining the Values of a Profession: Institutional Work and Moral Emotions in the Emergency Department*, *Academy of Management Journal*, 60(1), s. 200-237.
- Zilber, T. B. (2002). *Institutionalization as an Interplay between Actions, Meanings, and Actors: The Case of Rape Crisis Center in Israel*, *Academy of Management Journal*, 45(1), s. 234-254.
- Zilber, T. B. (2009). *Institutional Maintenance as Narrative Acts*, T. B. Lawrence, R. Suddaby, ve B. Leca (Ed.), *Institutional Work* içinde, s. 205-235. New York: Cambridge University Press.
- Zilber, T. B. (2013). *Institutional Logics and Institutional Work: Should They Be Agreed? Research in the Sociology of Organizations*, 39A, s. 77-96.